

**PERANAN *OUTSOURCING* PADA PT. BANK SYARI'AH
MANDIRI KANTOR CABANG HARAPAN RAYA
PEKANBARU**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.EI)**



DI SUSUN OLEH :

RIKA FITRIANI
NIM: 10725000233

**PROGRAM S1
JURUSAN EKONOMI ISLAM**

**FAKULTAS SYARI'AH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
1432 H/2011 M**

ABSTRAK

Penelitian ini adalah Penelitian lapangan (*field research*) yang berjudul **PERANAN *OUTSOURCING* PADA PT. BANK SYARI'AH MANDIRI KANTOR CABANG HARAPAN RAYA PAKANBARU**. Latar belakang penulis mengangkat judul ini adalah karena penulis melihat fenomena ketenagakerjaan di Indonesia yang sangat marak dengan praktek *outsourcing*. Salah satu perusahaan yang menggunakan tenaga *outsourcing* adalah PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru, melalui penelitian ini penulis ingin mengetahui Apa latar belakang PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru merekrut *outsourcing*, Bagaimana kinerja *outsourcing* pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru serta Bagaimana peranan *outsourcing* pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru.

PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru menggunakan tenaga *outsourcing* pada bidang *Cleaning service, driver dan Security* serta *Marketing*. PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru beralamat di JL. H. Imam Munandar no.155 Pekanbaru bekerja sama dengan PT.ISS Pekanbaru yang beralamatkan pada JL.Sudirman Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada bulan maret-juni 2011 dengan menggunakan tehnik *total sampling* yaitu semua *sample* dari populasi dengan tahapan observasi, wawancara, dokumentasi dari perusahaan.

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta intelektual dalam bidang perbankan syari'ah, khususnya tentang *outsourcing* yang ditinjau menurut Ekonomi islam.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sesungguhnya PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru telah melaksanakan praktek *outsourcing* sesuai dengan Undang- Undang No.13 Tahun 2003 dan beberapa peraturan perundang-undangan lainnya, akan tetapi masih saja terdapat kendala dalam penerapannya yang berasal dari factor internal dan eksternal, serta adanya kecurangan terhadap pembayaran gaji karyawan *outsourcing*, yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam Islam sesungguhnya tidak disebutkan secara mendetail tentang konsep *outsourcing* ini, tetapi konsep *outsourcing* ini dapat kita *Qiyaskan* dengan *Syirkah abdan* dan *Ijarah a'yan*. Islam sangat menganjurkan kita untuk saling tolong menolong dalam kebaikan oleh karena itu menurut pandangan Islam konsep *outsourcing* ini akan menjadi tidak bertentangan dengan hukum Islam jika dalam penerapannya konsep ini tidak ada pihak yang saling dirugikan.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi

BAB I: PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	9
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
E. Metode Penelitian.....	10
F. Sistematika Penulisan	13

BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya Bank Syari'ah Mandiri.....	14
B. Visi dan misi Bank Syari'ah Mandiri	17
C. Budaya kerja Bank Syari'ah Mandiri.....	17
D. Produk dan Jasa Bank Syari'ah Mandiri	
Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru.....	18
E. Struktur Organisasi Bank Syari'ah Mandiri Kantor	
Cabang Harapan Raya Pekanbaru	22

BAB III TINJAUAN TEORITIS

A. Pengertian <i>Outsourcing</i>	29
B. Peranan <i>Outsourcing</i>	31
C. Tujuan yang dikembangkan dalam sistem <i>Outsourcing</i>	33
D. Alasan yang mendasari penggunaan <i>Outsourcing</i>	34
E. Ketentuan mengenai <i>Outsourcing</i>	36
F. Perlindungan hak-hak <i>Outsourcing</i>	42
G. <i>Outsourcing</i> dalam pandangan Islam.....	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Peranan <i>Outsourcing</i> pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru.....	52
B. Sistem Kerja <i>Outsourcing</i> pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru	67
C. Pandangan Ekonomi Islam terhadap <i>Outsourcing</i> pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru.....	74

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	78
B. Saran	80

DAFTAR FUSTAKA

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Bank Syari'ah adalah Bank yang segala sesuatu transaksi di dalamnya sesuai dengan Syari'ah Islam. Ini berkebalikan dengan sistem yang diterapkan oleh perbankan konvensional dimana semua transaksi menggunakan sistem bunga (*interest rate*). Konsep Bank Syari'ah adalah tolong menolong atau saling meringankan satu sama lain. Hal ini tercermin dalam Firman Allah SWT dalam QS. Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi:



Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan

(mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.¹

PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru merupakan salah satu bagian dari bank Muamalat yang bergerak dalam jasa simpan pinjam, penukaran mata uang (*Money changer*), kredit untuk usaha perdagangan. Keberadaannya turut membantu masyarakat dalam mengembangkan usaha baik dalam sektor perdagangan, pertanian maupun dalam penjualan jasa penukaran mata uang, mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan perekonomian masyarakat dan menggerakkan roda perekonomian. Walaupun demikian dalam mengelola PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru ini masih dihadapkan berbagai kendala di bidang efisiensi perusahaan dan pelayanan prima kepada nasabahnya. Tidak semua karyawan memiliki motivasi dan kinerja yang baik sehingga nasabah merasa belum mendapatkan layanan yang memuaskan dari karyawan. Melalui *outsourcing* inilah diharapkan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan dalam mendukung pelayanan yang prima kepada nasabahnya.

¹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Semarang: Toha Putra, 2007), h. 132.

Undang-undang Ketenagakerjaan sebagai penjabaran dari UUD 1945 dan TAP MPR, telah mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja, antara lain :

- 1). Perlindungan PHK; 2) Perlindungan Jamsostek; 3) Upah yang layak dan tabungan pensiun. Dalam prakteknya *outsourcing*, hak-hak tersebut merupakan sesuatu yang sangatlah mahal untuk bisa didapatkan dengan semestinya oleh pekerja *outsourcing*. Ini lantaran status pekerja *outsourcing* adalah pekerja di PT.A tapi harus bekerja di PT.B dengan jangka waktu kerja selama 6 bulan, 1 tahun atau 2 tahun baik diadakan maupun tidak perpanjangan kerja setelah masa kontrak berakhir.²

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan saling berlomba untuk menerapkan strategi dan kiat baru untuk memenangkan persaingan itu. Salah satu strategi yang sedang populer di berbagai negara untuk meningkatkan efisiensi perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan adalah melalui *outsourcing*.

Outsourcing adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*).³

² Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2011), Cet.1, h. 89.

³ Djokropranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta: Grasindo, 2003) , Cet.2, h. 3.

Pada prakteknya *outsourcing* dapat diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya dari luar menggantikan sumber daya dari dalam perusahaan untuk menyelesaikan tugas tertentu yang selama ini dianggap kurang efisien. Oleh karena itu istilah *outsourcing* berkaitan erat dengan restrukturisasi perusahaan yang merupakan usaha pembenahan struktur perusahaan agar mampu menghasilkan kinerja yang lebih efektif dan efisien sehingga perusahaan mampu mencapai *competitive advantage* dalam bidang usaha yang menjadi *core business*-nya.⁴

Untuk itu dalam melakukan *outsourcing* perlu diperhatikan bahwa bidang usaha yang akan di-*outsource* hendaknya merupakan bidang usaha yang bukan menjadi fokus utama perusahaan. Dalam hal ini bidang yang di-*outsource* adalah bidang penunjang (*support functins*) bagi kegiatan perusahaan, yang diharapkan akan lebih efisien jika dikerjakan oleh perusahaan pemberi jasa yang berspesialisasi pada bidang tersebut.

Melalui *outsourcing*, perusahaan dapat memfokuskan segenap sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai misi organisasi, sehingga perusahaan mampu memberikan layanan terbaik pada konsumen. Selain itu, dengan *outsourcing* perusahaan juga dapat meningkatkan efisiensinya karena dikerjakan oleh pemberi jasa yang mempunyai spesialisasi pada bidangnya dan perusahaan

⁴ *Ibid*, h. 5.

dapat mengurangi biaya langsung dan biaya *overhead* pada bidang yang di-*outsorce*.

Walau demikian penerapan strategi *outsourcing* bukan berarti tanpa kendala. Ada resiko-resiko yang mungkin terjadi bila perusahaan meng-*outsorce* fungsi manajerialnya. Pertama, *intervalency relationship*, seringkali pihak manajemen mengabaikan prosedur formal dalam pelimpahan tugas sehingga terkesan adanya gap (batasan) formalitas antara karyawan *outsourcing* dengan karyawan tetap. Kedua, dalam hal audit manajemen perkantoran, beberapa perusahaan *principal* (perusahaan pemakai *outsourcing*) merupakan perusahaan kecil dengan jumlah tenaga kerja yang terbatas. Hal ini berpengaruh laporan audit yang dihasilkan, karena dengan jumlah tenaga kerja yang terbatas sulit bagi perusahaan untuk menguasai semua bidang yang akan diaudit karena bidang yang tercakup di dalamnya terlampaui kompleks. Ketiga, Bagi tenaga *outsourcing* yang belum memahami kondisi perusahaan, biasanya akan menerapkan prosedur-prosedur kerja yang sebenarnya tidak efektif dan kurang diperlukan. Bagi perusahaan hal-hal tersebut tentu kurang menguntungkan, karena akan menyebabkan terjadinya inefisiensi.⁵

⁵ Suwandi, *Outsourcing Sebuah Alternatif untuk meningkatkan efesiensi*. (Jakarta: Grafindo, 2008), Cet.2, h.156.

Perusahaan yang akan meng-*outsource* fungsi manajerialnya tentu harus memahami resiko-resiko yang mungkin timbul. Untuk mengantisipasi resiko-resiko tersebut di atas perusahaan harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:⁶

- Memilih perusahaan *outsourcing* yang benar-benar qualified dan terpercaya. Hal ini untuk menghindari terjadinya kecurangan atau penipuan serta profesionalitas kinerja yang dipertaruhkan.
- Adanya *job descriptions* yang jelas, dengan memberikan nota kontrak atau *letter engagement* secara lengkap.
- Menempatkan staf perusahaan sebagai pengawas dalam proses audit, hal ini bertujuan agar proses audit yang dijalankan sesuai dengan permintaan dan berjalan tepat waktu.

Menurut Robert A Nisbet dalam bukunya “*Social Change and History*”, bahwa dengan timbul perubahan di dalam susunan masyarakat yang disebabkan oleh munculnya golongan buruh. Pengertian hak milik yang semula mengatur hubungan yang langsung dan nyata antara pemilik dan barang juga mengalami perubahan karenanya. Sifat-sifat kepemilikan menjadi berubah, oleh karena sekarang ”barang siapa yang memiliki alat-alat produksi” bukan lagi hanya menguasai barang, tetapi juga menguasai nasib ribuan manusia yang hidup sebagai buruh di dalamnya.⁷

⁶ Sumargo Andra Wijaya, *Management perusahaan*, (Jakarta: PT. Bulan Bintang, 2009), h. 36.

⁷ Satjipto raharjo, *hukum dan Masyarakat*, (Bandung: Angkasa, 2009), Cet. 2, h. 231.

Tujuan diadakannya *outsourcing* adalah untuk membagi resiko usaha. Bagian-bagian tertentu (pokok) dari rangkaian usaha perusahaan tetap dikerjakan oleh perusahaan tersebut, sedangkan bagian penunjang lainnya di-*outsource*-kan ke perusahaan lain. Pemilihan alternatif penggunaan *outsourcing*, sebagai salah satu alternatif untuk menghindari kepusingan perusahaan dalam masalah yang berkaitan dengan bisnis inti sehingga perusahaan menyerahkan pekerjaan-pekerjaannya kepada perusahaan *outsourcing*.⁸

PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru didirikan pada tahun 2008. Perusahaan ini mulai menggunakan tenaga *outsourcing* pada tahun 2009 awal terutama pada bagian *out service* seperti satpam, *cleaning service* dan sopir dan bidang lain yang menjadi obyek *outsourcing* pada perusahaan perbankan adalah tenaga *teller*, dan pemasaran (*marketing*). Biasanya operasional dari perusahaan perbankan sendiri juga menggunakan bidang kerjasama *outsourcing* dalam bentuk alternatif yang lain, seperti teknologi *financing* untuk perbankan misalkan untuk penyediaan alat operasional perbankan ATM, mesin kasir atau kendaraan untuk operasional sehari-hari.⁹

Menurut wawancara peneliti dengan salah seorang karyawan *outsourcing* yang bekerja di PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya

⁸ Heri Suanto, *Pertimbangan menggunakan Outsourcing*, (Bandung: Gramedia, 2008), Cet. 1, h. 79.

⁹ Husnuzon, *Account Ass Officer I*, PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru, Wawancara, 24/03/2011

Pekanbaru pada bagian *out service* yaitu *cleaning service* mengatakan bahwa kendala yang sering dihadapi karyawan *outsourcing* adalah adanya batasan antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*, kurang nya rasa saling menghargai dan yang paling penting adalah karyawan *outsourcing* tidak mendapatkan uang pesangon jika masa kontrak habis padahal jelas diterangkan dalam Undang- Undang tentang hak karyawan *outsourcing*. Dan juga apabila ada pembagian bonus akhir tahun mereka juga tidak mendapatkan dan juga uang THR, padahal karyawan *outsourcing* juga menjadi bagian penting dari sebuah perusahaan.¹⁰

Dari uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagai strategi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat *outsourcing* akan menjadi tren yang semakin berkembang dalam dunia bisnis. Hal ini bisa dimaklumi karena untuk dapat bertahan dalam persaingan perusahaan setidaknya harus mampu memberikan layanan yang terbaik pada konsumennya, mampu membangun sumberdaya manusia yang produktif dan mampu menghasilkan keuntungan finansial yang memadai. Dengan *outsourcing* perusahaan dapat memfokuskan aktivitasnya pada *core business* dan meningkatkan efisiensi. Perusahaan dapat melakukan *outsourcing* dengan baik jika ia dapat mengantisipasi resiko-resiko yang mungkin ditimbulkannya. *Outsourcing* sekarang ini telah menjelma menjadi sebuah pilihan yang mutlak dan harus ada

¹⁰ Anita, Karyawan bagian *Cleaning Service*, PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru, Wawancara, 25/03/2011

dalam setiap kebijakan perusahaan. Meskipun sebenarnya terjadi pro kontra seputar pelaksanaan *outsourcing* itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat topik **"Peranan *Outsourcing* Pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru.**

B. BATASAN MASALAH

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dibicarakan, maka penulis membatasi permasalahan penelitian ini pada: **Peranan *Outsourcing* Pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru.**

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengambil rumusam masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peranan *outsourcing* pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru?
2. Bagaimana kinerja *outsourcing* pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru?

3. Bagaimana pandangan Ekonomi Islam tentang *outsourcing* pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru?

D. TUJUAN dan KEGUNAAN PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui peranan *outsourcing* pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui kinerja *outsourcing* pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui pandangan Ekonomi Islam tentang *outsourcing* pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis terhadap permasalahan yang diteliti.
- b. Sebagai salah satu sumber informasi bagi kita untuk mengetahui lebih dekat tentang *outsourcing*.
- c. Sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan Studi Program Srata Satu (S1) pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Jurusan Ekonomi Islam.

E. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru yang beralamatkan di JL. H. Imam Munandar No. 115 Pekanbaru, No telepon 0761-856223.

Adapun alasan saya memilih lokasi penelitian ini karena ingin mengetahui peranan *outsourcing* yang dijalankan PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru serta apakah sudah sesuai dengan tinjauan Ekonomi Islam dan lokasi penelitian mudah dijangkau oleh penulis.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Adapun yang menjadi subjek dari penelitian ini adalah Pimpinan dan Karyawan PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru. Sedangkan objek penelitian ini adalah peranan *outsourcing* pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru.

3. Populasi dan Sample

Adapun yang dijadikan sample dalam penelitian ini adalah Pimpinan dan Karyawan *Marketing* PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru yang berjumlah 4 orang serta 10 karyawan *outsourcing*. Karena jumlah populasinya sedikit maka seluruh populasi dijadikan sample dengan teknik *total sampling*.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini meliputi kategori sebagai berikut:

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari wawancara dengan Pimpinan dan Karyawan PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Yaitu data Bank yang mengulas tentang judul yang penulis teliti.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Yaitu Pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung apda objek yang akan diteliti, tujuannya adalah untuk lebih mengetahui keadaan sesungguhnya yang terjadi dilapangan.

b. Wawancara

Yaitu dengan melakukan wawancara langsung dengan Pimpinan dan Karyawan PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru.

c. Studi Kepustakaan

Yaitu data yang diperoleh langsung dri referensi- referensi atau literature yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

d. Dokumentasi

Yaitu Meminta data yang sudah di dokumentasikan oleh PT.Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru untuk melengkapi data dan informasi yang diperlukan.

6. Analisis Data

Metode analisa data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Deskriptif. Yaitu menganalisa data-data berdasarkan persamaan jenis dari data tersebut, kemudian diuraikan antara suatu data dengan data yang lainnya. Sehingga diperoleh gambaran umum yang utuh tentang masalah yang diteliti.

7. Metode Penulisan

a. Metode Induktif

Yaitu menarik kesimpulan dari yang bersifat Khusus kepada yang bersifat umum

b. Metode Deduktif

Yaitu dengan mengumpulkan data- data yang bersifat umum selanjutnya diuraikan kepada hal- hal yang bersifat khusus.

c. Metode Diskriptif

Yaitu mengumpulkan data dan keterangan kemudian dianalisa hingga disusun sebagaimana yang dikehendaki dalam penelitian ini.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Secara garis besarnya penulisan ini disusun dalam 5 (lima) bab dan masing-masing bab diuraikan sebagai berikut:

BAB I : Merupakan bab pendahuluan yang berisikan Latar Belakang, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II: Tinjauan umum Lokasi Penelitian terdiri dari Sejarah berdirinya PT. Bank Syari'ah Mandiri, Visi dan Misi Bank Syari'ah Mandiri, Budaya Kerja Bank Syari'ah Mandiri, Produk dan Jasa yang ditawarkan oleh PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya serta Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru.

BAB III: Tinjauan Umum tentang *Outsourcing* dan Pandangan Ekonomi Islam membahas tentang Pengertian *outsourcing*, Peranan *outsourcing*, Tujuan yang mendasari penggunaan *outsourcing*, alasan yang mendasari penggunaan *outsourcing*, ketentuan mengenai *outsourcing*, perlindungan hak- hak *outsourcing* dan Pandangan Ekonomi Islam terhadap *outsourcing*.

BAB IV: Pembahasan hasil Penelitian menguraikan tentang Bagaimana peranan *outsourcing* pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru. Bagaimana kinerja *outsourcing* pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru serta

Bagaimana pandangan Ekonomi Islam tentang *outsourcing* pada PT.

Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru.

BAB V: Bab ini berisi tentang Kesimpulan dan Saran

BAB II

TINJAUAN UMUM LOKASI PENELITIAN PT. BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG HARAPAN RAYA PEKANBARU

A. Sejarah Bank Syariah Mandiri

Krisis moneter dan ekonomi sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis politik nasional telah membawa dampak besar dalam perekonomian nasional. Krisis tersebut telah mengakibatkan perbankan Indonesia yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami kesulitan yang sangat parah. Keadaan tersebut menyebabkan pemerintah Indonesia terpaksa mengambil tindakan untuk merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia

Lahirnya Undang-Undang No. 10 Tahun 1988, tentang perubahan atas Undang-Undang No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan, pada bulan November 1998 telah memberi peluang yang sangat baik bagi tumbuhnya bank-bank syariah di Indonesia. Undang-Undang tersebut memungkinkan bank beroperasi sepenuhnya secara syariah atau membuka cabang khusus syariah.

PT.Susila Bakti (PT. Bank Susila Bakti) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT. Bank Dagang Negara dan PT. Mahkota Prestasi berupaya keluar dari krisis 1997-1998 dengan berbagai cara. Mulai dari langkah-langkah menuju merger sampai pada akhirnya memilih konversi menjadi bank syariah dengan suntikan modal dari pemilik.

Dengan terjadinya merger empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim dan Bapindo) ke dalam PT. Bank Mandiri (Persero) pada

tanggal 31 Juli 1999, rencana perubahan PT. Bank Susila Bakti menjadi bank syariah (dengan nama Bank Syariah Sakinah) diambil alih oleh PT. Bank Mandiri (Persero).

PT. Bank Mandiri (Persero) selaku pemilik baru mendukung sepenuhnya dan melanjutkan rencana perubahan PT. Bank Susila Bakti menjadi Bank Syariah, sejalan dengan keinginan PT. Bank Mandiri (Persero) untuk membentuk unit syariah. Langkah awal dengan merubah Anggaran Dasar tentang nama PT. Bank Susila Bakti menjadi PT. Bank Syariah Sakinah berdasarkan Akta Notaris : Ny. Macharani M.S. SH, No. 29 pada tanggal 19 Mei 1999. Kemudian melalui Akta No.23 tanggal 8 September 1999 Notaris : Sutjipto, SH nama PT. Bank Syariah Sakinah Mandiri diubah menjadi PT. Bank Syariah Mandiri.

Pada tanggal 25 Oktober 1999, Bank Indonesia melalui Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 1/24/KEP. BI/1999 telah memberikan izin perubahan kegiatan usaha konvensional menjadi kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah kepada PT. Bank Susila Bakti. Selanjutnya dengan Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/1999 tanggal 25 Oktober 1999, Bank Indonesia telah menyetujui perubahan nama PT. Bank Susila Bakti menjadi PT. Bank Syariah Mandiri.

Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999 merupakan hari pertama beroperasinya PT. Bank Syariah Mandiri. Kelahiran Bank Syariah Mandiri merupakan buah usaha bersama dari para perintis bank syariah di PT. Bank Susila Bakti dan Manajemen PT. Bank Mandiri yang memandang

pentingnya kehadiran bank syariah dilingkungan PT. Bank Syariah Mandiri (Persero).

PT. Bank Syariah Mandiri hadir sebagai bank yang mengkombinasikan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani yang melandasi operasinya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan PT. Bank Syariah Mandiri sebagai alternatif jasa perbankan di Indonesia.

Bank Syariah Mandiri sekarang sudah berkembang dengan pesatnya sehingga bisa dikatakan diseluruh provinsi ada jaringan kantor atau membuka kantor cabang. Adapun jumlah cabang sebanyak 190 kantor layanan, yang tersebar di 24 Provinsi di seluruh Indonesia, adapun jumlah ATM sebanyak 51 ATM Bank Syariah Mandiri, 2631 ATM Mandiri dan 4500 Bank Card. Dan karyawan yang berjumlah 2052 karyawan.¹

Untuk Cabang Pekanbaru awal disahkan pada tanggal 21 September 2001, dan sampai saat ini cabang Pekanbaru telah mempunyai Kantor Cabang Pembantu yang beralokasi di Panam, Nangka dan Harapan Raya.

Khusus Bank Syariah Mandiri KCP Harapan Raya awal disahkannya pada tanggal 10 september 2004 yang terletak di Jl. H. Imam Munandar No. 115 Harapan Raya Pekanbaru. Berdasarkan Keputusan BI dan BSM Pusat Tanggal 16

¹ www.syariahmandiri.co.id

November PT. Bank Syariah Mandiri disahkan menjadi Kantor Cabang dan diresmikan Pada Tanggal 26 November 2010.²

B. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri

Visi PT Bank Syariah Mandiri yaitu : “Menjadi Bank Syariah Terpercaya Pilihan Mitra Usaha”. Dan Misi Bank Syariah Mandiri adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan
2. Mengutamakan penghimpunan dana konsumen dan penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM
3. Merekrut dan mengembangkan pegawai professional dalam lingkungan kerja yang sehat
4. Mengembangkan nilai-nilai syariah universal
5. Menyelenggarakan operasional bank sesuai standar perbankan yang sehat³

C. Budaya Kerja Bank Syariah Mandiri

Budaya kerja yang diterapkan di institusi syariah adalah “SIFAT” yang merupakan singkatan dari *Shiddiq, Istiqomah, Fathhanah Amanah, dan Tabligh*. Hal inilah yang diterapkan di Bank Syariah Mandiri.

Bank Syariah Mandiri sebagai Bank yang beroperasi atas dasar prinsip syariah Islam menetapkan budaya perusahaan yang mengacu kepada sikap akhlakul karimah (budi pekerti yang mulia), sebagaimana terangkum dalam lima sikap dasar yang singkat dengan SIFAT yaitu :

²Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya, *Dokumentasi*, 2010.

³ www.Syariahmandiri.co.id

1. *Siddiq*, bersikap jujur teradap diri sendiri, orang lain dan Tuhan Yang Maha Esa
2. *Istiqomah*, bersikap teguh, sabar dan bijaksana
3. *Fatanah*, Propesional, disiplin, menaati peraturan, bekerja keras, dan inovatif
4. *Tabligh*, bersikap mendidik, membina dan memotivasi pihak lain (para pegawai dan mitra usaha untuk meningkatkan fungsi sebagai khalifah.⁴

D. Bentuk-Bentuk Produk Bank Syariah Mandiri KCP Harapan Raya

Adapun produk-produk yang ada pada Bank Syariah Mandiri sebagai berikut:

1. Produk Pendanaan

a) Tabungan BSM

Tabungan BSM adalah Simpanan dalam mata uang rupiah yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam kas dibuka di counter BSM atau melalui ATM.

b) Tabungan BSM Dollar

Simpanan dalam mata uang dollar yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat atau sesuai ketentuan BSM dengan menggunakan slip penarikan.

c) Tabungan Maburr BSM

simpanan dalam mata uang rupiah yang bertujuan membantu masyarakat muslim dalam merencanakan ibadah haji & umrah, tabungan ini dikelola berdasarkan prinsip *Mudharabah Muthlaqah*.

⁴*Ibid.*

d) Tabunganku BSM

Yaitu tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat

e) Tabungan Simpatik BSM

Simpanan dalam mata uang rupiah berdasarkan prinsip wadiah yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat tertentu yang disepakati.

f) Tabungan BSM Investa Cendikia

Tabungan berjangka dalam valuta rupiah dengan jumlah setoran bulanan tetap (*installment*) yang dilengkapi perlindungan asuransi.

g) Tabungan Berencana

Simpanan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian pencapaian target dana yang telah ditetapkan

h) Tabungan Kurban BSM

simpanan dalam mata uang rupiah yang bertujuan membantu nasabah dalam perencanaan dan pelaksanaan ibadah kurban dan aqiqah. Dalam pelaksanaannya bekerja sama dengan Badan Amil Kurban.

i) Deposito BSM

Produk investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip *Mudharabah Muthlaqah*.

j) Deposito BSM Valas (USD)

Produk investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang dollar yang dikelola berdasarkan prinsip *Mudharabah Muthlaqah*.

k) Giro BSM

Sarana penyimpanan dana yang disediakan bagi nasabah dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadiah yaddhamanah*. Dengan prinsip ini, dana giro nasabah diperlakukan sebagai titipan yang dijaga keamanan dan ketersediaannya setiap saat guna membantu kelancaran transaksi usaha

l) Giro BSM Valas (USD)

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang US Dollar yang disediakan bagi nasabah perusahaan/badan hukum dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadiah yaddhamanah*.

m) Giro BSM EURO

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang Euro yang disediakan bagi nasabah perorangan atau perusahaan/badan hukum dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadiah yaddhamanah*.

n) Giro BSM Singapore Dollar

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang Singapore Dollar yang disediakan bagi nasabah perorangan atau perusahaan/badan hukum dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadiah yaddhamanah*.

2. Produk Pembiayaan

- a) Pembiayaan Murabahah
- b) Pembiayaan Musyarakah
- c) Pembiayaan Mudharabah BSM
- d) Pembiayaan Talangan Haji BSM
- e) Istisna' BSM
- f) Ijarah BSM
- g) Pembiayaan Dana Pendidikan
- h) Gadai Emas

3. Jasa – Jasa (*Service*)

- a) BSM *card* yaitu sarana untuk transaksi pada ATM Syariah Mandiri, ATM Mandiri dan ATM Bersama
- b) Sentra bayar BSM, Layanan BSM untuk membayar tagihan Telkom, Indosat-M3, Satelindo, Retelindo, IM3 dan PLN.
- c) BSM SMS *Banking*, suatu produk layanan transaksi perbankan melalui fasilitas SMS.
- d) BSM *Electronic Payroll*, suatu pelayanan pembayaran gaji institusi dengan teknologi komputer.
- e) BSM L/C (*letter of credit*), suatu produk layanan L/C dari BSM, Transaksi antar negara.
- f) BSM SUHC (Saudi Umroh dan Haji Card), kartu prabayar dari Al-Rajhi Banking yang digunakan pada saat haji dan umroh.

- g) BSM *Intercity Clearing* , suatu jasa penagihan warkat bank dari luar wilayah kliring dengan cepat.
- h) BSM *Real Time Gross Settlement* (RTGS), jasa transfer uang valuta rupiah antar bank secara real time
- i) Transfer dalam kota (LLJ) BSM, jasa pemindahan dana antar bank dalam suatu wilayah kliring lokal
- j) Transfer Valas BSM, jasa transfer dari bank ke nasabah BSM, dalam negeri maupun luar negeri
- k) Pajak *On-Line* BSM, layanan pembayaran pajak dengan cara mendebet rekening atau dengan cara pembayaran tunai.
- l) Zakat *On-Line* BSM, layanan pembayaran zakat dengan cara mendebet rekening atau dengan cara pembayaran.⁵

E. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya

Sebagaimana layaknya sebuah organisasi perusahaan, untuk menjalankan kegiatan harus digariskan dalam suatu tugas dan wewenang. Untuk menggambarkan tugas dan wewenang serta mengefektifkan kegiatan operasional diperlukan struktur organisasi, struktur organisasi dapat dibuat sesuai dengan manajemen perusahaan.

Dalam pembangunan dan pengelolaan suatu perusahaan diperlukan struktur organisasi yang baik dan personil yang memadai. Kedua aspek ini akan sangat menentukan keberhasilan perkembangan suatu perusahaan. Untuk

⁵*Ibid.*

memperoleh kelengkapan personil yang memadai, baik dalam jumlah maupun kualifikasi diperlukan adanya rencana pengadaan tenaga kerja yang berkualitas.

Dari bentuk struktur organisasi perusahaan, maka dapat diketahui bahwa perusahaan menggunakan struktur lini dan staff. Karena dalam menjalankan tugasnya terbagi dalam beberapa divisi yang masing – masingnya terdapat staf.

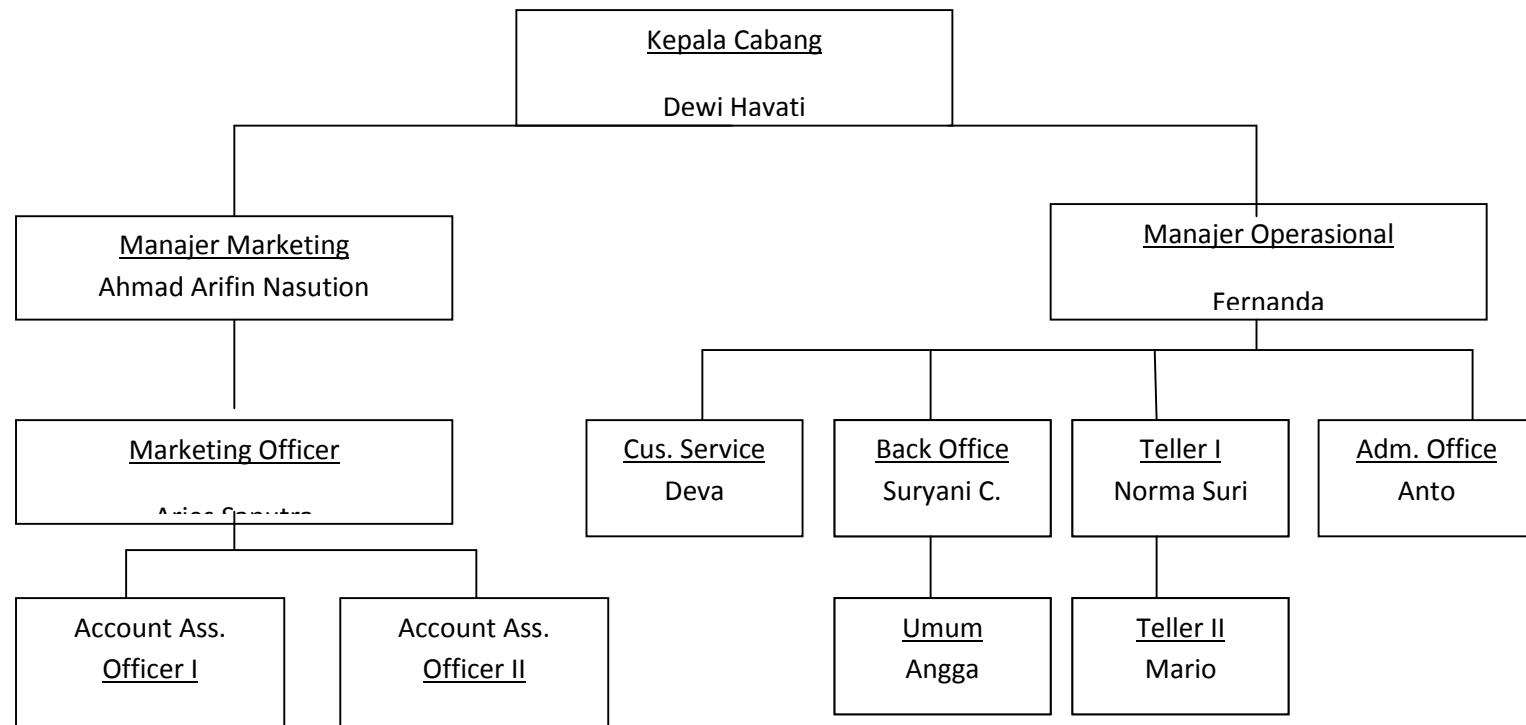
Struktur organisasi PT. Bank Syariah Mandiri terdiri dari Dewan Komisaris, Direksi, Dewan Pengawas Syariah, Divisi, Unit Kerja Kantor Pusat, Staf Khusus Direksi dan Kantor Cabang, Cabang Pembantu dan Kantor Kas. Direksi terdiri dari Presiden Direktur Bidang Pemasaran Koperasi, Direktur Bidang Kepatuhan dan Manajemen Resiko, Direktur Bidang Treasury dan Internasional, dan Direktur Bidang Humas Recource dan Teknologi Informasi.

Adapun gambaran skematis yang menunjukkan hubungan aktivitas, fungsi, wewenang, tugas dan tanggung jawab yang dibebankan untuk mencapai tujuan perusahaan, sebagai berikut:

GAMBAR I

STRUKTUR ORGANISASI

PT.BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG HARAPAN RAYA PEKANBARU



Adapun tugas dan wewenang serta tanggung jawab pada struktur organisasi akan diuraikan secara ringkas sebagai berikut:⁶

1. Pimpinan Cabang

- a) Bertanggung jawab pada kantor cabang tentang jalanya kantor cabang pembantu
- b) Mengambil keputusan atas semua keputusan kegiatan di bidang pemasaran, operasional, sampai dengan batas wewenang di kantor cabang pembantu
- c) Membantu kualitas aktiva produktif dan mengupayakan kolektabilitas lancar minimal sama dengan target yang telah ditetapkan direksi
- d) Bertanggung jawab atas terlaksananya pelayanan yang baik bagi seluruh nasabah dengan tetap terlaksananya sistem dan prosedur yang berlaku
- e) Bertanggung jawab terlaksananya pengamanan, administrasi, dan pemeliharaan kekayaan yang ada di kantor cabang pembantu.

2. Manajer Operasional

- a) Mengkoordinir dan membawahi kepala bagian sebagai struktur organisasi
- b) Turut bertanggung jawab terhadap terlaksananya pengelolaan operasional kantor cabang secara baik
- c) Memberikan pertimbangan serta usul konkrit kepada pimpinan cabang untuk mengembangkan cabang.
- d) Dapat mewakili pimpinan cabang jika pimpinan cabang berhalangan
- e) Bertanggung jawab kepada pimpinan cabang

⁶Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya, *Dokumentasi*, 2010

3. Manajer Marketing

- a) Membantu pimpinan cabang dalam mengelola melaksanakan operasional cabang dalam bidang pemasaran berdasarkan sistem syariah dan ketentuan yang berlaku secara efektif dan efisien
- b) Membantu rencana kerja tahunan bidang pendanaan, pembiayaan, jasa-jasa dan hasil usaha
- c) Bersama dengan anggota komite lainnya memutuskan pembiayaan sesuai dengan wewenangnya.
- d) Melakukan penilaian prestasi pegawai, mengusulkan kenaikan/penurunan gaji, pangkat, jabatan pegawai bawahannya, mengusulkan pemberian penghargaan/hukuman untuk pegawai bawahannya dan mengusulkan rotasi pegawai bawahannya.
- e) Bertanggung jawab pada pimpinan cabang.

4. *Account Officer*

- a) Mencari nasabah
- b) Membantu pencairan dana
- c) Menganalisa proposal pembiayaan
- d) Membantu survei lapangan dalam rangka mengawasi jalanya kesuksesan pemberian kredit kepada masyarakat
- e) Menyimpan dokumen nasabah pembiayaan

5. *Operasional Officer*

- a) Melakukan otorisasi nasabah pembukaan rekening, ATM, dan lain-lain dari Customer Service

- b) Melakukan otorisasi Sistem Kliring Nasional (SKN), RTGS, dan lain-lain dari *Back Office* (BO).
- c) Melakukan Otorisasi nasabah pencairan dan lain-lain dari teller.
- d) Mengawasi, mengontrol dan menegur karyawan bank yang melakukan kekeliruan.
- e) Mengawasi, mengontrol dan bertanggung jawab jalannya operasional bank.
- f) Membuat *Proofsheet*

6. Pelaksana *marketing*

- a) Bertanggung jawab kepada *Account Officer*
- b) Membantu segala pekerjaan *Account Officer* atas persetujuan dari *marketing office*

7. CSO

- a) Mengkoordinir *Customer Service*
- b) Mengotorisasi atau mengesahkan pembuatan rekening baru
- c) Membuat laporan SQC (Sertifikat *Quality Compliance*) atau laporan service.

8. *Customer Service*

- a) Memberikan penjelasan pada nasabah mengenai produk Bank Syariah Mandiri berikut syarat maupun tata cara prosedurnya
- b) Melayani pembukaan rekening giro dan tabungan dengan permohonan investor
- c) Melayani permintaan buku cek
- d) Melayani permintaan nasabah untuk melakukan pemblokiran (stop payment) baik rekening maupun tabungan
- e) Melayani penutupan rekening giro, baik itu atas permintaan sendiri, ketentuan bank yang telah disepakati investor maupun karena peraturan Bank Indonesia

9. *Teller*

- a) Bersama-sama dengan manajer operasional membuka menutup kasanah/brankas, mengambil atau menyimpan uang tunai dari atau ke dalam brankas
- b) Melayani penyetoran tunai atau non tunai dengan benar dan cepat
- c) Membuka atau posting mutasi kas secara benar
- d) Melayani penarikan tunai atau non tunai dengan benar dan cepat
- e) Bertanggung jawab atas kesesuaian jumlah penyetoran/penarikan nasabah, antara jumlah menurut huruf dan jumlah menurut angka dan jumlah uang tunai/warkat setoran serta data yang direkam dalam komputer cabang

10. *Back Office*

- a) Bertanggung jawab kepada manajer operasional
- b) Memastikan kliring berjalan
- c) Pencairan deposito
- d) Penyetoran Pajak

BAB III

TINJAUAN UMUM TENTANG *OUTSOURCING* DAN PANDANGAN EKONOMI ISLAM

A. Pengertian *Outsourcing*

Outsourcing berasal dari kata *out* yang berarti keluar dan *source* yang berarti sumber. *Outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi jasa (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*).¹

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) Pasal 64 UUK disebutkan bahwa pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.²

Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Berkaitan dengan pengertian tersebut maka *outsourcing* diartikan suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk

¹ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2011) , Cet.2, h. 124.

² Richardus eko Indrajit dan Djokropranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta, Grasindo, 2003) Cet.2, h. 3.

membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.³

Maurice F. Greaver dalam Djokopranoto memberikan definisi *outsourcing* sebagai berikut:⁴

Outsourcing is the act of transferring some of a company's recurring internal activities and decision rights to outside provider, as set forth in a contract. Because the activities are recurring and a contract is used, outsourcing goes beyond the use of consultants. As a matter of practice, not only the activities transferred, but the factor of production and decision rights often are, too. Factors of production are the resources that make the activities occur and include people, facilities, equipment, technology, and the other asset.

Outsourcing adalah tindakan mengalihkan sebagian dari suatu aktivitas internal perusahaan dan pemberian hak keputusan kepada penyedia jasa dari luar, sebagaimana yang tercantum dalam suatu kontrak, sebab aktivitas tersebut berketetapan hukum sesuai dengan kontrak yang digunakan, *outsourcing* di harapkan menggunakan jasa konsultan. Dalam prakteknya, tidak hanya aktivitas mengalihkan, tetapi juga berhubungan dengan faktor produksi dan pemenuhan hak-hak karyawannya juga. Faktor produksi adalah sumber-sumber yang membuat aktivitas-

³ UU hokum perdata, h. 6.

⁴ Richardus eko Indrajit dan Djokropranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta, Grasindo, 2003), Cet.2, h. 2.

aktivitas dapat terjadi yang mencakup manusia, fasilitas, peralatan, teknologi and aset yang lain.

Pengertian *Outsourcing* sebenarnya menurut undang-undang adalah pengalihan pekerjaan, dimana pekerja yang melakukan pengalihan pekerjaan itu seharusnya menjadi pekerja permanen dari perusahaan yang menjadi penyedia pekerja tersebut.⁵

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan akan suatu definisi operasional mengenai *outsourcing* adalah suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan A sebagai pengguna jasa dengan perusahaan B sebagai penyedia jasa, dimana perusahaan A meminta kepada perusahaan B untuk menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk bekerja di perusahaan A dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan B sesuai dengan perjanjian kontraknya.

B. Peranan *Outsourcing*

Outsourcing memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung kinerja organisasi dan efisiensi perusahaan. Hal ini patut disadari bahwa perusahaan belum tentu mampu mencukupi tenaga kerja secara keseluruhan sehingga diperlukan adanya tenaga *outsourcing* yang dapat mendukung dari kinerja organisasi.

⁵ Komang Priambada dan Agus eka Maharta, *Outsourcing versus serikat pekerja*, (Jakarta: Alhadaya Publishing, 2008), Cet.1, h. 12.

Outsourcing memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi perusahaan. Adapun peran yang ditunjukkan yaitu: ⁶

- a. Sebagai fasilitator bahwa *outsourcing* tugas utamanya adalah sebagai jembatan bagi pencari tenaga kerja. *Outsourcing* sebagai penyedia tenaga kerja sedangkan perusahaan sebagai pencari tenaga kerja untuk memperlancar produktivitas kerjanya.
- b. Sebagai dinamisator bahwa *outsourcing* dapat berperan bagi kemajuan perusahaan, karena perusahaan tidak selamanya akan bergantung kepada *outsourcing*. Dengan adanya *outsourcing* ini perusahaan akan berlatih untuk mempersiapkan tenaga kerjanya apabila sewaktu-waktu *outsourcing* tidak lagi dapat dipertahankan kerjasamanya. Dengan demikian *outsourcing* dapat dijadikan dinamisator perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya.
- c. Sebagai katalisator yaitu *outsourcing* dapat menjadi penghubung antara perusahaan yang mencari tenaga kerja yang sesuai kebutuhan dengan tenaga kerja yang tersedia atau dimiliki oleh *outsourcing* sehingga tenaga yang disalurkan benar-benar dibutuhkan oleh perusahaan.
- d. Sebagai motivator yaitu *outsourcing* dapat dijadikan perusahaan untuk membangunkan semangat serta kinerja oragnisasi. Dngan kelancaran menjalankan produktivitas kerjanya maka perusahaan akan merasa puas demikian pula nasabahnya.

⁶ Djokopranoto, *Op.cit*, h. 5.

- e. Sebagai stabilisator, *outsourcing* mampu menstabilkan kinerja organisasi perusahaan karena menyediakan tenaga kerja yang belum dimiliki oleh perusahaan sehingga dapat membawa kestabilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas pelayanan dan kinerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa *outsourcing* memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan yaitu sebagai stabilisator, fasilitator, dinamisator, katalisator dan motivator bagi perusahaan. Dengan adanya *outsourcing* dapat membantu kinerja perusahaan menjadi lebih baik dan bermutu sehingga dapat memberikan kepuasan baik untuk internal perusahaan maupun para nasabahnya.

C. Tujuan yang Dikembangkan dalam Sistem *Outsourcing*

Pada era perusahaan menghadapi persaingan global, sementara di sisi lain perusahaan sulit melakukan efisiensi sehingga biaya produksi tetap tinggi. Hal ini pada gilirannya berdampak pula pada para pekerja. Untuk mengurangi risiko maka timbul pemikiran di kalangan dunia usaha untuk menerapkan sistem *outsourcing*, gunanya apalagi kalau bukan untuk membagi resiko usaha. Bagian – bagian tertentu (pokok) dari rangkaian usaha perusahaan tetap dikerjakan oleh perusahaan tersebut, sedangkan bagian penunjang lainnya di *outsource* ke perusahaan lain. Yang terjadi kemudian perusahaan dapat fokus pada pengembangan serta penetrasi pasar.⁷

⁷Yusar Iftida, *Tujuan Outsourcing*, (Jakarta, Gramedia, 2010), Cet.1, h. 6.

Diantara beberapa tujuan dikembangkannya sistem *outsourcing* antara lain:⁸

1. Untuk pembagian resiko oleh perusahaan *principal*.
2. Sebagai sarana efisiensi dan efektifitas kerja
3. Membantu menyediakan SDM terampil siap pakai
4. Sebagai sumber pilihan alternatif yang tepat guna dan cepat

Menurut Djokopranoto, keuntungan perusahaan menerapkan *outsourcing* pertama perusahaan *principal* dapat membagi beban atau resiko usaha. Kedua, akan tercapainya efisiensi karena segala sumber daya perusahaan tersebut diarahkan kepada pekerjaan-pekerjaan yang merupakan usaha inti. Jadi penyerahan pekerjaannya kepada pihak lain sesungguhnya tidak dilakukan dalam rangka menekan biaya produksi, namun dalam praktiknya sering terjadi penyimpangan seperti terjadinya diskriminasi upah antara pekerja perusahaan *principal* (pekerja tetap) dan pekerja *outsourcing* (pekerja kontrak). Dengan sistem kerja kontrak, kelangsungan kerja pekerja perusahaan *outsourcing* tidak terjamin.⁹

D. Alasan yang Mendasari Penggunaan *Outsourcing*,

Sebagai salah satu alternatif untuk menghindari masalah perusahaan yang berkaitan dengan bisnis inti sehingga perusahaan menyerahkan pekerjaan-pekerjaannya kepada perusahaan *outsourcing* seperti *security*, *cleaning service*,

⁸ Richardus Eko Indrajit dan Djokopranoto, *Op. cit*, h.2.

⁹ *Ibid*, h.3.

sistem informasi, distribusi dan beberapa bidang lainnya. Perusahaan hanya bertanggung jawab untuk menyediakan dana yang dibutuhkan.

Pilihan dilakukannya *outsourcing* oleh suatu perusahaan pada intinya disebabkan semakin meningkatnya kegiatan bisnis suatu perusahaan pada satu sisi dan adanya keterbatasan SDM internal dari segi kuantitas maupun *knowledge* untuk mengatasi secara baik (efektif dan efisien) meningkatkan kegiatan bisnis tersebut.

Berbagai pertimbangan yang mendorong perusahaan untuk memilih *outsourcing* sebagai alternatif terbaik dalam mengembangkan bisnisnya adalah:¹⁰

- 1) Keterbatasan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk bidang-bidang tertentu.
- 2) Lebih efektif dan efisien dari segi waktu
- 3) Pertimbangan biaya yang dimiliki oleh perusahaan.
- 4) Resiko tidak kembalinya investasi yang dilakukan sangat tinggi.
- 5) Ketidakpastian untuk mendapatkan sistem yang tepat sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan oleh perusahaan.
- 6) Proses pembelajaran pelaksanaan untuk sistem tertentu seperti sistem informasi membutuhkan jangka waktu yang cukup lama.
- 7) Tidak adanya jaminan loyalitas pekerja setelah bekerja cukup lama dan terampil.

¹⁰ I Wayan Nedeng, *Outsourcing dan PKWT*, (Jakarta, PT. Lembangtek, 2003), Cet.3, h. 2.

Untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam kesuksesan *outsourcing* adalah pemilihan mitra perusahaan penyedia tenaga kerja yang tepat baik dari pertimbangan aspek teknologi, bisnis, armada maupun tujuan finansial. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan dituntut untuk dapat memahami dasar pertimbangan dalam pemilihan mitra kerja yang baik perlu diperhatikan beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang harus diperhatikan antara lain: pengetahuan/kemampuan teknis dari lembaga *outsourcing*, kemampuan keuangan (dana yang tersedia), kemampuan dalam menyampaikan infrastruktur yang dikelolanya.

E. Ketentuan Mengenai *Outsourcing*

Perjanjian *outsourcing* dapat disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Ketentuan *outsourcing* di dalam UUK 2003 diatur dalam Pasal 65 yang mengatur:¹¹

- 1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakn melalaui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Perusahaan dalam hal ini dapat meyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lainnya melalui:
 - a) Pemborongan pekerjaan, atau
 - b) Penyediaan jasa pekerja.
- 2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

¹¹ Menteri Tenaga Kerja RI, *Undang-Undang Ketenagakerjaan RI No.13 Tahun 2000*, h. 15.

- a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- 3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- 4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri.
- 6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- 7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian-perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

- 8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja.
- 9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).

Sedangkan pada Pasal 66 mengatur:¹²

- 1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- 2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

¹² *Ibid*, h. 17.

- b) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
 - c) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - d) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- 3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.
- 4) Dalam hal tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan jasa penyedia pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Ketentuan lain mengenai *outsourcing* diatur di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata buku ketiga bab 7A bagian keenam tentang Perjanjian Pemborongan Pekerjaan, yaitu:¹³ (Departemen Tenaga Kerja RI, 2006:18)

¹³ *Undang-Undang Hukum Perdata RI*, buku ketiga Bab 7A, h. 62.

- 1) Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pemborong) mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu bagi pihak yang lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan dimana pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.
- 2) Dalam perjanjian pekerjaan tidak ada hubungan kerja antara perusahaan pemborong dengan perusahaan yang memborongkan sebab dalam perjanjian tersebut tidak ada unsur "upah" sebagai salah satu syarat adanya hubungan kerja. Jadi yang ada harga borongan.
 - a) Hubungan antara pemborong dengan yang memborongkan adalah hubungan perdata murni sehingga jika terjadi perselisihan maka penyelesaiannya dilaksanakan melalui Pengadilan Negeri.
 - b) Perjanjian/perikatan yang dibuat secara sah oleh pemborong dengan yang memborongkan pekerjaan tunduk pada KUH Perdata Pasal 1338 jo Pasal 1320 yaitu semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.
- 3) Untuk sahnya suatu perjanjian/perikatan harus dipenuhi 4 syarat yaitu:
 - a) Sepakat mereka yang mengikatkan diri;
 - b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
 - c) Suatu hal tertentu;
 - d) Suatu sebab yang halal.

- 4) Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan dapat diperjanjikan bahwa :
 - a) Pemborong hanya untuk melakukan pekerjaan;
 - b) Pemborong juga akan menyediakan bahan-bahannya.
- 5) Dalam hal pemborong juga harus menyediakan bahan-bahannya dan hasil pekerjaannya kemudian karena apapun musnah sebelum diserahkan maka kerugian tersebut dipikul oleh pemborong kecuali yang memborongkan lalai untuk menerima hasil pekerjaan tersebut.
- 6) Dalam hal pemborong hanya harus melakukan pekerjaan dan hasil pekerjaan tersebut musnah maka pemborong hanya bertanggungjawab atas kemusnahan tersebut sepanjang hal itu terjadi karena kesalahan pemborong.
- 7) Jika hasil pekerjaan diluar kelalaian dari pihak pemborong, musnah sebelum penyerahan dilakukan dan tanpa adanya kelalaian dari pihak yang memborongkan untuk memeriksa dan menyetujui hasil pekerjaan tersebut maka pemborong tidak berhak atas harga yang dijanjikan kecuali jika barang itu musnah karena bahan-bahannya ada cacatnya.
- 8) Jika pekerjaan yang diborongkan dilakukan secara potongan atau ukuran, maka hasil pekerjaan dapat diperiksa secara sebagian demi sebagian.
- 9) Perjanjian pemborongan pekerjaan berakhir karena meninggalnya pemborong.
- 10) Jika pemborong meninggal dunia maka yang memborongkan pekerjaan wajib membayar kepada ahli waris pemborong hasil pekerjaan yang telah selesai dan harga bahan bangunan yang telah diselesaikan menurut perbandingan

dengan harga yang telah diperjanjikan asal hasil pekerjaan itu atau bahan bangunan tersebut ada manfaatnya bagi pihak yang memborongkan.

- 11) Pemborong bertanggungjawab atas tindakan pekerja yang dipekerjakan.
- 12) Pekerja yang memegang barang milik orang lain untuk mengerjakan sesuatu pada barang itu berhak menahan barang tersebut sampai biaya dan upah dibayar seluruhnya, kecuali telah dikeluarkan tanggungan secukupnya.

F. Perlindungan Hak-Hak Pekerja *Outsourcing*

- 1). Uang pesangon dan uang penghargaan

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha dapat diwajibkan Dalam UU No.2 tahun 2004 disebut Pengadilan Hubungan Industrial) untuk membayar uang pesangon (UP) dan atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (PH). Untuk UP menurut pasal 156 (2) UUK paling sedikit:¹⁴

- a) Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah.
- b) Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah
- c) Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah
- d) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah
- e) Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah
- f) Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah
- g) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah

¹⁴ Undang-Undang No.2 tahun 2004 mengenai *Pengadilan Hubungan Industrial*, h. 11.

- h) Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah
- i) Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah

Sedangkan besarnya UPMK menurut pasal 156 (3) UUK sebagai berikut:¹⁵

- a) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah
- b) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah
- c) Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah
- d) Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah
- e) Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah
- f) Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah
- g) Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah
- h) Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah

Untuk UPH dalam Pasal 156 (4) UUK meliputi:¹⁶

- a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja.
- c) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% dari UP dan UPMK bagi yang memenuhi syarat
- d) Hal-hal lain ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan

¹⁵ *Ibid*, h. 13.

¹⁶ *Ibid*, h. 15.

Dengan perjanjian kerja dalam bentuk *outsourcing*, maka pasal 156 (2) dan 156 (3) UUK, akan berkesan hanya menjadi hiasan dalam UUK. UP dalam pasal 156 (2) maksimum hanya untuk upah 2 bulan kerja. Sebab dalam praktek, sebagai berikut:¹⁷

- a) UP dalam pasal 156 (2) maksimum hanya untuk upah 2 bulan kerja, sebab lama bekerja bervariasi 6 bulan, 1 tahun dan 2 tahun.
- b) UPMK pasal 156 (3) tidak mungkin didapat oleh pekerja *outsourcing*, karena pekerja yang di PHK minimal telah bekerja selama 3 tahun untuk mendapatkan UPMK 2 bulan upah.
- c) UPH seperti biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja, sangat jarang untuk didapat oleh pekerja; sebab lamaran penerimaan dan seleksi dilakukan di kota tempat perusahaan. Apalagi jenis pekerjaannya tidak memerlukan keahlian khusus.

2). Hak Jamsostek

Hak pekerja *outsourcing* terhadap Jamsostek, tidak jelas disebutkan di dalam perjanjian kerjanya. Pekerja *outsourcing* pada PT. Jamsostek mencantumkan hak untuk mendapatkan jaminan dari 4 program Jamsostek, yaitu: 1. Program jaminan kecelakaan kerja, 2. Program jaminan kematian, 3. Program jaminan tabungan hari tua, 4. Program jaminan pemeliharaan

¹⁷ Undang-Undang No.2 tahun 2004, *Loc. cit*

kesehatan.¹⁸ Namun yang menjadi pertanyaan tentang hak terhadap program jaminan tabungan hari tua. Sebab perjanjian kerja *outsourcing* waktunya paling lama 2 tahun.

3) Hak upah yang layak dan hak tabungan pensiun

Upah yang diperoleh oleh pekerja *outsourcing* biasanya dalam bentuk Upah Minimum Propinsi (UMP) yang besarnya untuk Riau berkisar sekitar Rp.1.150.000,-, walaupun ada kenaikan upah setiap tahun, hal tersebut dikarenakan adanya perubahan Peraturan Daerah tentang UMP untuk penyesuaian saja.

Kehendak untuk mendapatkan upah yang layak, jauh dari harapan para pekerja *outsourcing*. Untuk pekerja tetap saja belum tentu mendapatkan upah yang layak. Namun paling tidak tidak ada kriteria dalam penentuan skala upah, misalnya melalui penjenjangan upah.

Demikian juga terhadap tabungan pensiun tidak mungkin akan didapatkan oleh pekerja *outsourcing*, walaupun mereka selalu memperpanjang perjanjian dari waktu ke waktu. Oleh karena itu perlu ada ketegasan dalam peraturan perundang-undangan bahwa setelah kontrak pertama atau kedua berakhir, pekerja *outsourcing* harus diangkat menjadi pekerja tetap pada perusahaan tersebut.

¹⁸ *Ibid*, h. 16.

G. Outsourcing dalam Pandangan Ekonomi Islam

Dalam islam memang belum ditemukan teori yang menjelaskan secara komprehensif tentang *outsourcing* tetapi jika kita telaah lebih jauh tentang konsep dan *outsourcing* tersebut tentu dapat kita *Qiyaskan*, kedalam konsep *Syirkah* dan *Ijarah*. Hubungan antara perusahaan *outsourcing* dengan pihak pengguna *outsourcing* di *Qiyaskan* dalam bentuk *Syirkah* dan bentuk hubungan antara perusahaan *outsourcing* dengan para pekerjanya di *Qiyaskan* dalam bentuk *Ijarah*.

1. Syirkah

Syirkah menurut bahasa seperti *al-ikhtilat* yang berarti campur atau percampuran, demikian dinyatakan oleh Taqiyyudin, maksudnya percampuran disini adalah seseorang mencampurkan hartanya dengan harta orang lain sehingga tidak mungkin untuk dibedakan.¹⁹

Syirkah dapat diartikan dengan kerja sama yang dilakukan dua orang atau lebih dalam pandangan yang apabila ada *syirkah* tersebut disepakati maka semua berhak bertindak hukum dan mendapatkan keuntungan terhadap serikat tersebut.²⁰

Syirkah sendiri terbagi menjadi beberapa macam dan pelaksanaan *outsourcing* ini jika dipandang dari perjanjian antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan perusahaan pemberi pekerjaan adalah termasuk *Syirkah abdan*.

¹⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo persada, 2005), cet ke-1, h. 125.

²⁰ Nasroen Haroen, *Fiqh Muamalah* (Jakarta, : Gaya Media Pratama, 2000), cet. Ke 3, h. 166.

Syirkah abdan artinya adalah *Syirkah* antara dua orang atau lebih yang masing-masing hanya memberikan kontribusi kerja tanpa kontribusi modal yakni mengandalkan tenaga atau keahlian orang-orang yang melakukan akad *syirkah*, kontribusi itu berupa fikiran dan fisik.

Syirkah abdan juga diartikan suatu akad kerja sama pekerjaan dapat dilakukan dengan syarat masing- masing pihak mempunyai keterampilan untuk bekerja. Pembagian tugas dalam akad kerjasama pekerjaan dilakukan berdasarkan kesepakatan.²¹

Dalam sistem *outsourcing*, perusahaan pemberi pekerjaan berkontribusi dalam hal lapangan pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja menyediakan para pekerjanya. Disini perusahaan pemberi pekerjaan mempunyai lapangan pekerjaan tetapi tidak memiliki tenaga kerja maka ia bekerja sama dengan pihak penyedia tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan nya.

Dalam implementasinya dengan *outsourcing* ini, para pihak yang melakukan akad kerja sama pekerjaan atau *syirkah abdan* haruslah disebutkan dalam nilai kontrak, jangka waktu kontrak dan aturan –aturan yang harus disepakati oleh pihak penyedia pekerjaan dan pihak penyedia tenaga kerja. Dan juga dalam pelaksanaan *Syirka abdan* ini dapat juga menyertakan akad *Ijarah* tempat dan atau upah karyawan berdasarkan kesepakatan.

²¹Pusat Pengkajian Hukum Islam dan Masyarakat Madani(PPHIMM), *Katalog dalam Terbitan(KDT) Komplikasi Hukum Ekonomi Syari'ah*, (Jakarta: Kencana,2009) , cet ke-1, h. 54.

2. *Ijarah*

Ijarah dalam bahasa Indonesia diartikan sewa menyewa. Menurut pengertian Hukum Islam sewa menyewa diartikan sebagai suatu jenis akad untuk mengambil manfaat jalan penggantian (Sayyid Sabiq, 13, 1980:15).

Perjanjian kerja dalam Syari'ah Islam digolongkan kepada perjanjian sewa menyewa, yaitu *Ijarah a'yan* yaitu sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.²² Dalam istilah Hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir* (*ajir* ini terdiri dari 2 yaitu *ajir khas* adalah seseorang, beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu, *ajir mustarak* yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak).

Ijarah dapat diartikan juga sebagai pemilikan jasa seseorang *ajir* (orang yang dikontrakan tenaga nya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga) serta pemilikan harta dari *musta'jir* oleh seorang *ajir*.²³

²² Suhrawandi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 2005), cet. Ke-1, h. 152.

²³ Ahmad Azhar Baasyir, *refleksi atas persolan keislaman*, (Bandung: Mizan, 1996), cet. Ke-3 h. 191-192.

Dalam hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT:

QS.Al- Baqarah:233²⁴

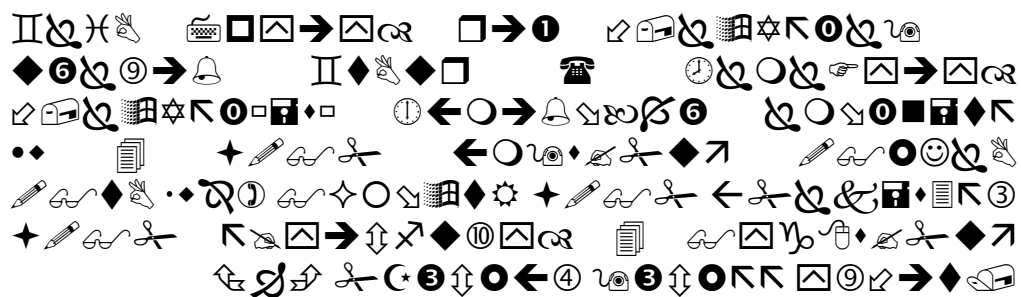


Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran

²⁴ Departemen Agama RI, Al- Qur'an dan terjemahnya, (Semarang: Toha Putra, 2007), h. 37.

menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.

QS.At-Thalaaq:7²⁵



hendaklah orang yang mampu memberi nafkah menurut kemampuannya. dan orang yang disempitkan rezkinya hendaklah memberi nafkah dari harta yang diberikan Allah kepadanya. Allah tidak memikulkan beban kepada seseorang melainkan sekedar apa yang Allah berikan kepadanya. Allah kelak akan memberikan kelapangan sesudah kesempitan.

QS.Al-Qasas;26²⁶



salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

²⁵ibid , h. 559.

²⁶ibid , h. 388.

Dalam ketiga ayat tersebut menjelaskan tentang diperbolehkannya *Ijarah* atau sewa menyewa, dalam hal ini adalah tenaga manusia yang memberikan upah terhadap orang yang telah bekerja dengan baik.

Dilihat dari konteks tersebut *outsourcing*, perusahaan menyewakan tenaga dari para pekerjanya kepada *user* atau pengguna jasa pekerja untuk bekerja ditempat *user* memberikan manfaat akan tetapi bagi yang telah menyewakan, hal ini tidak bertentangan dengan dengan Hukum Islam bahkan sangat dianjurkan untuk tolong menolong dalam kebaikan asalkan hak dan kewajiban dari para pekerja dipenuhi.

Hanya saja dalam penjelasan untuk pekerjaan yang bisa di *outsourcing* kan masih rancu dan butuh penjelasan yang lebih rinci. Disamping itu ada ketidaksinkronan dalam penjelasan perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan penjelasan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).²⁷

²⁷ Digital Library IAIN sunan Ampel, (Bandung: Digital Library, 2008), h. 42.

BAB IV

PERANAN *OUTSOURCING* PADA PT. BANK SYARI'AH MANDIRI

KANTOR CABANG HARAPAN RAYA PEKANBARU

A. Peranan *Outsourcing* pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru

Outsourcing mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan yang menggunakan tenaga *outsourcing*, yaitu meningkatkan efesiensi perusahaan dan pelayanan prima kepada nasabah.

a. Peranan *Outsourcing* Dalam Meningkatkan Efesiensi Perusahaan

Efesiensi perusahaan dapat dicapai melalui beberapa cara, antara lain penggunaan SDM melalui *outsourcing*, optimalisasi teknologi, pengurangan *overhead cost*, dan pengurangan biaya dana.¹

Program-program pendidikan dan pelatihan, perbaikan kompensasi dan pemberian *punishment*, serta penetapan jenjang karir yang jelas pada sejumlah karyawan dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Pemindahan tugas kepada pekerja *outsourcing* merupakan salah satu aspek kompetensi dalam menaikkan efesiensi perusahaan, karena kebanyakan pekerja *outsourcing* akan berusaha bekerja berdasarkan kualitas dan kuantitas demi tercapainya suatu sikap pekerjaan yang profesional. Seperti kita tahu, bahwa industri sekarang dihadapkan pada sikap kompetensi yang sangat berat dan

¹ Slamet Wiyono, *Peranan outsourcing*, (Jakarta: Fakultas Mangemen UI, 1999), h. 231.

tinggi, sehingga salah satu cara yang dikedepankan dengan mengoptimalkan tenaga *outsourcing*.

Peranan *outsourcing* dalam meningkatkan efisiensi perusahaan PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru antara lain sebagai berikut:²

1. Perusahaan tersebut merupakan salah satu cabang Bank Syari'ah Mandiri yang baru saja berdiri pada tahun 2007 sehingga salah satu upaya untuk menghemat biaya (*cost*) dalam merekrut karyawan dengan menggunakan jasa *outsourcing*. Pertimbangan yang dibuat oleh Bank Syari'ah Mandiri adalah lantaran tenaga *outsourcing* lebih terlatih dalam beberapa jenis pekerjaan, ini didukung dengan sistem pelatihan sebelum mereka masuk ke dunia kerja, ditambah lagi perusahaan *principal* bisa mendapatkan hak option untuk mengganti pekerja *outsourcing* tersebut manakala dalam praktiknya di lapangan tak sesuai dengan yang diharapkan. Sementara jika harus merekrut pekerja yang baru maka akan kehabisan biaya untuk *advertising*, pelatihan, *interview* kerja, dan *output* yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga akan terlalu beresiko bagi perusahaan. Dengan memakai tenaga *outsourcing*, maka perusahaan memiliki alternatif lebih untuk meminta tenaga kerja yang *skillfull* sebagaimana yang dipersyaratkan dalam perjanjian kerjanya dengan perusahaan *outsourcing* dan jika tidak cocok atau tidak

² Aries saputra, *Manager Officer*, PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru, wawancara , 04/06/2011.

sesuai dengan kapabilitas yang diharapkan, maka perusahaan tersebut dapat mengganti dengan karyawan yang baru. Sehingga hal ini akan sangat membantu dan menolong perusahaan karena hakekatnya mereka terima jadi.

2. Perusahaan tidak terlalu sulit dalam mengelola karyawannya karena pihak perusahaan *outsourcing* sendiri juga ikut serta dalam mengawasi karyawan yang ditempatkannya di Bank Syariah Mandiri (sebagai *principal*), sehingga urusan kontrak adalah urusan antara Bank Syariah Mandiri dengan perusahaan *outsourcing* sendiri (dalam hal ini adalah PT. ISS *outsourcing*). Karyawan *outsourcing* menjadi tanggung jawab PT.ISS termasuk pembayaran upah dan tunjangan lainnya.
3. Karena saat sekarang ini adalah saat resesi yang cenderung fluktuatif dimana jika perusahaan mengambil tenaga kerja tetap (permanen) maka akan terlalu memboroskan biaya. Apalagi jika tingkat operasional perusahaan menurun, sementara kebutuhan akan biaya semakin besar dan belum lagi untuk uang THR dan pesangon yang terhitung besar akan semakin membuat rugi perusahaan. Di lain pihak dengan adanya gelombang PHK secara besar-besaran, dengan adanya *outsourcing* juga membantu orang yang di PHK tersebut untuk mendapatkan pekerjaan meskipun sebagai karyawan kontrak.

Agar penerapan *outsourcing* bisa optimal dengan resiko yang minimal, maka perlu dilakukan analisis baik secara kualitatif maupun kuantitatif (perspektif biaya) sebelum membuat keputusan untuk menggunakan jasa *outsourcing*.

Suatu perusahaan dapat mengembangkan keunggulan kompetitifnya dengan salah satu dari dua strategi, yaitu *low-cost strategy* atau *differentiation strategy*. Fokus utama dari *low cost strategy* adalah mencapai *cost* yang lebih rendah secara relatif terhadap kompetitor (*cost leadership*). *Cost leadership* sendiri dapat dicapai melalui beberapa pendekatan antara lain *economic of scale in production*, *experience curve effects*, *tight cost control* dan *cost minimization* dalam area R&D, sales dan *advertising*.³

Secara sederhana, *outsourcing* dapat diartikan sebagai praktik yang ditempuh oleh PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru dalam menyerahkan sebagian aktivitasnya untuk dikerjakan oleh perusahaan lain (ISS) sehingga organisasi perusahaan menjadi lebih efisien dan memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap upaya penghematan yang dilakukan oleh perusahaan (*low cost strategy*).

Dalam pendekatan yang lebih strategis, *outsourcing* dipandang sebagai suatu strategi sikap efisiensi yang meliputi kombinasi dua strategi sekaligus, yaitu:⁴

1. Pemusatan aktivitas, investasi, alokasi sumber daya perusahaan, dan perhatian manajemen pada bidang-bidang yang memiliki tingkat kompetensi tinggi (*core competence*), yaitu keahlian dan keterampilan yang dimiliki perusahaan

³Suyanto Mahasyur, *Praktik outsourcing di Perusahaan*, (Bandung: Grafindo, 2003), h. 231.

⁴Tri Haryanto, *Strategi dalam outsourcing*, (Jakarta: PT. Bulan Bintang, 2009), h. 76.

yang memungkinkannya unggul dalam mengembangkan dan memasarkan produk-produk atau jasa yang berintikan keahlian tersebut.

2. Pelimpahan kegiatan bidang lain yang perusahaan tidak memiliki suatu kepentingan strategis atau kemampuan khusus, sehingga perusahaan tidak perlu menjadi yang terbaik atau tidak bisa melakukan lebih baik dari perusahaan lain.

Sebelum PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru memilih *outsourcing*, mereka melakukan analisis biaya terlebih dahulu, efisiensi tidak hanya berdampak pada pengurangan biaya tiap bulannya saja, tetapi dapat juga mengurangi biaya iklan untuk rekrutmen, perekrutan karyawan itu sendiri, pelatihan karyawan, dan penilaian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sehingga hal ini akan sangat membantu perusahaan dalam hal efisiensi kerja dan biaya. Perusahaan tidak perlu lagi menghabiskan waktu dalam mengatur karyawan yang fungsinya sebagai pendukung kegiatan operasional perusahaan saja.⁵

Penerapan strategi *outsourcing* secara tepat, dapat memberikan berbagai manfaat (keuntungan) bagi perusahaan baik dari segi teknis di masa sekarang maupun segi strategis di masa yang akan datang. Adapun diantara hal yang mendukung terhadap terciptanya proses efisiensi yang terjadi melalui

⁵ Aris Saputra, *Manager Officer*, PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru, wawancara, 06/05/2011.

outsourcing di perusahaan PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru antara lain:

- a. Meningkatkan skala efisiensi perusahaan berkenaan dengan pengurangan biaya (*cost reduction*)
- b. Meningkatkan perusahaan untuk memfokuskan perhatian pada bidang yang menjadi *core competence* dan *value added activities*-nya sehingga bisa mengoptimalkan *return* (profit), seperti halnya peningkatan pelayanan prima kepada nasabah yang berakibat pada terbentuknya sikap loyalitas nasabah (konsumen) secara permanen dari waktu ke waktu.
- c. Mengurangi biaya investasi. *Outsourcing* memungkinkan perusahaan kecil yang kekurangan modal tetapi mempunyai kapabilitas untuk memasuki bisnis kelas dunia.
- d. *Outsourcing* dapat menjadi sistem pelatihan secara tidak langsung bagi karyawan, karena hasil *outsourcing* dapat dipelajari oleh karyawan tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan. Bentuk keuntungan seperti ini biasanya didapatkan melalui bidang *outsourcing* teknologi (IT) di PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru.

Disamping cara di atas, dalam mendukung tingkat efisiensi yang diharapkan, tenaga kerja *outsourcing* sebelumnya juga telah melakukan pelatihan sebelumnya mengenai aspek ekonomi perbankan syariah sehingga manakala telah terjun ke lapangan mereka sudah terkoordinasikan dengan baik dan mengerti apa yang harus dilakukannya.

Sistem perekrutan karyawan *outsourcing* diperusahaan tersebut tidak semata-mata hanya untuk mencari tenaga kerja baru tanpa keluar ongkos yang berarti, ini dikarenakan pihak perusahaan *outsourcing* sendiri telah memberlakukan persyaratan yang ketat dalam pelatihannya sehingga manakala tenaga kerja tersebut diminta untuk terjun ke lapangan setidaknya sudah memiliki bekal yang cukup dalam mendukung prosedur kerja yang harus dijalannya sehingga dapat menciptakan efisiensi bagi perusahaan PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru itu sendiri. Kaitannya dengan pelatihan yang diberikan oleh pihak *outsourcing* meliputi:⁶

1. Pelatihan *basic skill* (kemampuan dasar), dan
2. Pelatihan mental dan moral (aspek religiusitas dan profesionalisme kerja).

Dengan konsep dan praktik pelatihan yang benar dan sesuai dengan prosedur yang dijalani di atas, sehingga secara otomatis akan dapat menghasilkan input pekerja yang kreatif dan jujur.

Disamping itu juga perusahaan principal memberlakukan adanya sistem perekrutan menjadi karyawan tetap bagi karyawan *outsourcing* yang berprestasi. Dengan sendirinya hal ini akan mampu mendorong motivasi serta etos kerja dari pekerja *outsourcing* itu sendiri untuk bekerja lebih baik dan berprestasi lagi sehingga akan segera mendapatkan *reward* dalam bentuk pengangkatan sebagai tenaga kerja tetap.

⁶ Aris Saputra, *Manager Officer*, PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru, wawancara, 06/05/2011.

Pada akhirnya nanti, iklim usaha yang kondusif akan terbangun dengan sendirinya dalam lingkungan perusahaan tersebut serta memberikan impact yang besar terhadap perusahaan dalam bentuk efisiensi biaya dan kerja secara maksimal di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru.

b. Peranan *Outsourcing* Dalam Meningkatkan Pelayanan Prima

Pelayanan prima bentuknya dapat dibedakan menjadi tiga kelompok yaitu:⁷

1. *Core service* adalah pelayanan yang ditawarkan kepada pelanggan, yang merupakan produk utamanya. Seperti bank dalam menyediakan jasa pelayanan kepada nasabah: jasa simpan pinjam, jasa keamanan dan kenyamanan nasabah.
2. *Facilitating Service* adalah fasilitas pelayanan tambahan kepada pelanggan yang sifatnya wajib, seperti pengecekan nomor rekening dan identitas para pelanggan. Fasilitas parkir kendaraan yang disediakan oleh perusahaan bank untuk menjaga keamanan kendaraan para pelanggan/nasabah tetapi tidak wajib membayar distribusi parkir.
3. *Supporting Service* adalah pelayanan tambahan untuk mendukung peningkatan nilai pelayanan untuk membedakan dengan pelayanan dari pihak pesaing tetapi tidak wajib disediakan untuk meningkatkan daya saing.

⁷ Aries Saputra, *Marketing Officer*, PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru, wawancara, 07/06/2011.

Dalam perusahaan tersebut, tenaga kerja yang ada dibagi menjadi tiga golongan tenaga kerja, yaitu :⁸

1. Tenaga Operasional (*Teller, Customer Service, Supervisor*)
2. Tenaga Fungsional (*Security, Cleaning Service*)
3. Tenaga Struktural (seperti staf manajerial)

Di antara posisi jabatan yang masuk dalam kategori dapat di *outsourcing* adalah karyawan untuk golongan tenaga operasional dan tenaga fungsional, sementara untuk tenaga struktural sifatnya berhubungan dengan kegiatan inti perusahaan sehingga menurut ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan tak boleh di *outsourcean*. Sementara di Bank Syariah Mandiri tenaga yang di *outsource* kan adalah tenaga fungsional

Salah satu bukti aspek peranan *outsourcing* dalam meningkatkan kualitas pelayanan prima kepada nasabah sebagaimana yang terpapar dalam hasil wawancara kepada staf manajerial Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru yang tergambar melalui *job description* karyawan *outsourcing* sebagai berikut:⁹

1. *Security*, memiliki tugas untuk :
 - a. Menjaga keamanan
 - b. Membukakan pintu (*door man*)

⁸ Aris Saputra, *Manager Officer*, PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru, wawancara, 07/06/2011.

⁹ Dedi irawan, *Account Acc Officer II* pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru, wawancara, 07/06/2011.

- c. Mengawasi aktivitas nasabah *rity* berperan ganda sebagai penjaga keamanan, doorman sekaligus membantu nasabah untuk mendapatkan informasi yang seharusnya).
2. *Cleaning service*, memiliki tugas:
 - a. Merapikan dan membersihkan kantor
 - b. Menjaga kerapian ruangan direksi maupun ruangan untuk nasabah.
 3. *Driver* (sopir), memiliki tugas khusus untuk siap sedia setiap saat manakala ditugaskan untuk keperluan kantor maupun operasional perusahaan.

Dengan melihat fenomena di atas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan mencoba untuk memberikan beban pekerjaan lebih yang dapat menunjang terciptanya pelayanan prima kepada nasabah dengan baik.

Security yang biasanya hanya sebagai tenaga keamanan, justru semakin diberdayakan lebih sebagai pelayan informasi bagi nasabah. Dengan begitu, citra positif dari nasabah akan terbentuk dan memberikan peran yang maksimal terhadap pelayanan prima kepada nasabah, utamanya untuk *supporting service* kepada nasabah.

Cleaning service yang biasanya hanya bertugas membersihkan kantor, kini mereka juga memiliki tugas untuk menata *layout* (tata ruang) kantor maupun merapikan benda yang kurang sesuai pada tempatnya, seperti letak kursi untuk nasabah atau sampah yang tercecer, tugas lainnya adalah mengecek seluruh area parkir dari sampah dan merawat tanaman yang ada sehingga dengan demikian akan terasa lebih tertata rapi dan asri.

Hal yang tak kalah pentingnya adalah keharusan bagi karyawan untuk selalu tersenyum dalam memberikan pelayanan yang ramah dengan mengedepankan sikap terbuka serta komitmen kesediaan untuk memberikan suatu bentuk pelayanan yang prima dan terbaik kepada nasabah.

Dengan demikian, semua aspek bentuk pelayanan prima kepada nasabah, baik itu untuk *core service*, *facilitating service* maupun *supporting service* telah dijalankan dengan baik oleh karyawan *outsourcing* di Bank Syariah Mandiri tersebut sebagai suatu keharusan sikap dan tanggung jawab yang harus dimiliki oleh karyawan *outsourcing* yang bekerja di perusahaan tersebut.¹⁰

Karyawan *outsourcing* memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan yang menggunakan jasa mereka, tetapi ada kewajiban dari karyawan yang tidak terpenuhi oleh perusahaan diantaranya adalah karyawan *outsourcing* mendapatkan gaji yang seadanya, mereka hanya mendapatkan gaji sebesar UMP(Upah Minimum Propinsi) sebesar Rp. 1. 150.000,-, mereka juga tidak mendapatkan bonus akhir tahun, dan uang pesangon ketika masa kontrak habis. Di PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru karyawan juga tidak mendapatka uang lembur. padahal kinerja mereka sama dengan karyawan tetap.¹¹

¹⁰ Aris Saputra, *Manager Officer*, PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru, wawancara, 07/06/2011.

¹¹ Yuli dan eka, karyawan *outsourcing* bekerja pada bagian *Cleaning Service*, PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru, wawancara, 07/06/2011.

Perusahaan pengguna jasa *outsourcing* menganggap pekerja *outsourcing* sangatlah berperan penting bagi kelancaran operasional perusahaan tetapi tetap saja ada batasan- batasan antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing*, ada juga beberapa dari pekerja tetap yang tidak menghargai pekerja *outsourcing*, mereka beranggapan bahwa pekerjaan seperti *Cleaning Service*, *Driver*, *Security* adalah pekerjaan rendahan.

B. Sistem Kerja *Outsourcing* Pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru

a. Rekanan Kerja *Outsourcing* PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru

Rekanan perusahaan *outsourcing* yang bekerjasama dengan PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru adalah PT. ISS yang beralamatkan di JL. Jendral Sudirman No.123 Pekanbaru. Perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan *outsourcing* yang terkemuka dan telah memiliki reputasi yang bagus. Alasan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru memilih perusahaan *outsourcing* tersebut sebagai rekanan kerja karena memenuhi faktor persyaratan yang ditentukan oleh bank tersebut, antara lain: ¹²

1. Memiliki pelayanan yang handal.
2. Kinerja yang baik.

¹² Dedi Irawan, *Account Ass Officer II*, PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru, wawancara, 07/04/2011

3. Reputasi yang positif.
4. Sangat perhatian terhadap manajemen mutu (pelayanan).
5. SDM yang tersedia dengan kualitas yang baik.
6. Memiliki kantor yang representatif.
7. Kemampuan keuangan (*cashflow*) yang mencukupi.
8. Manajemen yang handal.
9. Memiliki program pengembangan karyawan secara baik.
10. Memiliki tanggung jawab serta komitmen yang memadai.

b. Bidang Kerja yang di *Outsourcing*

Adapun beberapa bidang pekerjaan di PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru yang di*outsourc*-kan antara lain sebagai berikut:¹³

- A. *Driver*
- B. *Cleaning service*
- C. *Security*
- D. *Marketing*

Disamping aspek sumber daya manusia PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru juga juga menggunakan jasa *outsourcing* dalam bidang-bidang berikut:

¹³ Aris Saputra, *Manager Marketing*, PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru, ,wawancara, 11/04/201

- a. Aspek teknologi, seperti penyediaan mesin ATM, pemrograman komputer untuk net banking (berbasis jaringan) serta analisis keuangan untuk perbankan juga auditor independen.
- b. Aspek mobilitas, seperti penyediaan kendaraan baik berupa mobil dinas atau untuk keperluan operasional.
- c. **Cost (Biaya)**

Biaya *outsourcing* memiliki struktur yang lebih sederhana dibandingkan dengan non-*outsourcing*, sehingga lebih meringankan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Struktur biaya *outsourcing* yang harus dipenuhi oleh PT. Bank Syaria'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru terdiri dari:¹⁴

1. Gaji bulanan plus THR
2. *Basic benefit* (insentif)
3. Asuransi atau Jamsostek
4. *Medical*
5. Biaya proses kerja

Dengan demikian, biaya (*cost*) untuk perusahaan menjadi lebih efisien. Adapun struktur biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk karyawan non-*outsourcing* (karyawan tetap) lebih kompleks karena perusahaan harus mengeluarkan semua biaya mulai dari proses rekrutmen sampai dengan biaya pensiun, seperti iklan di surat kabar dan proses seleksi, biaya tes, biaya pelatihan dan pengembangan, gaji bulanan dan THR, upah lembur, cuti, rekreasi, insentif,

¹⁴ Risadi Akmal, *manager* PT. ISS Pekanbaru, wawancara, 08/04/2011

asuransi, tunjangan, Jamsostek, biaya kesehatan, dan dana pensiun yang kesemuanya banyak memakan waktu dan tenaga yang tersita.¹⁵

Sistem penggajian untuk pekerja *outsourcing* di PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru ternyata hanya sepertiga dari pada standar gaji pegawai tetap, karena tidak perlu membayar pesangon pada akhir masa kerja karyawan kontrak sehingga *cost efficiency* alias penghematan dapat dioptimalkan bila memakai *outsourcing* dari pada dengan menggunakan perekrutan secara regular untuk posisi karyawan tetap.¹⁶

Namun demikian, meski pada dasarnya persyaratan kelulusan pendidikan maupun beban kerja untuk karyawan *outsourcing* dengan karyawan tetap adalah sama, namun tetap saja jumlah gaji yang diterima dan jenjang karir yang didapatkan antara keduanya sama sekali berbeda, sehingga ini memicu ketidakadilan dan kecemburuan. Namun karena pada saat sekarang ini sangat sulit sekali lowongan kerja yang ada sehingga *outsourcing* tetap saja menjadi pilihan alternatif yang banyak diminati. Ini tentunya akan memberikan keuntungan dalam faktor efisiensi bagi perusahaan.

Dalam hal ini, peneliti beranggapan untuk bisnis yang memakai sistem Syari'ah, ada baiknya jika hal itu dihilangkan demi kebaikan kepada pekerja sehingga aspek keadilan dalam Islam dapat terpelihara dengan baik. Karena

¹⁵Dedi Irawan, *Account Ass Officer II*, PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru, wawancara, 07/04/2011

¹⁶Suprianto dan joko, karyawan *outsourcing* yang bekerja sebagai *Driver* di PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru, wawancara tanggal 23 /04/2011

dalam Islam, aspek sosial sangatlah penting dan hidup tak harus kita landaskan pada tingkat keuntungan semata (*profit taking*).

Kaitannya dalam PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru, bank tersebut belum dapat memberikan jenjang karir yang jelas kepada pihak pekerja *outsourcing*. Apabila menurut pada ketentuan yang berlaku, karyawan *outsourcing* yang telah bekerja selama 3 tahun dan dapat menyesuaikan dengan lingkungan dan budaya kerja setempat. Maka, mereka harus diangkat menjadi karyawan tetap dimana sebelumnya mereka harus mengikuti tes terlebih dahulu melalui *Officer Development Program* (ODP).

Dalam hal ini peserta akan diuji secara selektif mengenai kinerjanya, pengetahuan perbankan syariah beserta produk-produknya. Khusus untuk bisnis syariah diuji pula pengetahuan agamanya dan mampu membaca serta mengerti Al-Qur'an. Jika mereka lolos maka sudah seharusnya diangkat secara otomatis menjadi pekerja tetap di PT. Bank Syariah Mandiri kantor Cabng Harapan Raya Pekanbaru tersebut.¹⁷

B. Kinerja *Outsourcing* pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru

Dalam perjanjian kerja *outsourcing* antara PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru dan ISS *Outsourcing* Pekanbaru, jenis

¹⁷Dokument PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru, 23/05/2011

perjanjian disebutkan secara tegas oleh kedua belah pihak untuk tujuan apa yang tertuang dalam perjanjian tersebut. Kemudian, dalam perjanjian kerjasama menyebutkan secara tegas identitas pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Sebab, pihak-pihak inilah yang akan bertanggungjawab terhadap kelangsungan pekerjaan, termasuk bila ada salah satu pihak yang melanggar perjanjian. Dalam bagian identitas ini, harus disebutkan nama jelas perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, waktu dan tempat perjanjian, alamat masing-masing, serta jabatan masing-masing pihak yang menandatangani perjanjian. Penempatan tenaga kerja untuk bidang pekerjaan staf, administrasi, marketing, atau posisi-posisi yang lain harus sesuai dengan kesepakatan. Penempatan tenaga kerja itu juga harus memperhatikan lokasi kantor yang berada di luar kota serta kesesuaian dengan jadwal yang diajukan pihak pengguna jasa.¹⁸

Materi dalam perjanjian penyediaan jasa *outsourcing* tersebut minimal terdiri dari lingkup perjanjian kerjasama, deskripsi pekerjaan, standar kinerja, materi dan frekuensi pelatihan, prinsip negosiasi sama-sama menguntungkan (*win-win solution*), prinsip keadilan dalam memberikan pelayanan dan risiko, serta spesifikasi pekerjaan, misalnya pendidikan minimal pekerja adalah lulusan diploma III, memiliki kemampuan administrasi, kemampuan presentasi,

¹⁸ Husnuzon, *Account Ass Officer I*, PT. Bank Syari'ah Mandiri kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru, wawancara, 25/05/2011.

kemampuan belajar, kemampuan analisis data, serta kemampuan memperhatikan hal-hal detail.

Setelah hal itu disepakati, selanjutnya kedua belah pihak menyepakati mengenai hak dan kewajiban masing-masing penyedia jasa dan pengguna jasa. Prinsipnya, harus ada biaya kontrak penyediaan jasa *outsourcing* tersebut. Dalam klausul biaya kontrak, harus secara tegas dicantumkan apa saja biaya yang harus dibayarkan kepada perusahaan *outsourcing*, komponen biaya penghitungan *management fee*, pembebanan biaya perjalanan dinas yang tidak berkaitan dengan pelaksanaan tugas sehari-hari, serta waktu pembayaran dari perusahaan pengguna ke perusahaan *outsourcing* beserta sanksinya jika terlambat.¹⁹

Sebagai contoh, dalam kontrak disebutkan penyedia jasa *outsourcing* berhak mendapatkan penjabaran dan spesifikasi pekerjaan secara jelas dan rinci, mendapatkan pembayaran biaya kontrak. Sedangkan pihak pemakai jasa *outsourcing* berhak memperoleh tenaga kerja yang baik sesuai dengan standar dan ketentuan yang telah disepakati oleh kedua pihak dalam perjanjian ini.

Selain hak, dalam kontrak harus disebutkan secara rinci kewajiban masing-masing. Misalnya, penyedia jasa *outsourcing* harus menjamin setiap tenaga kerja yang ditempatkannya akan melaksanakan pekerjaan, bertanggung jawab atas segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan seperti pembayaran upah dan lembur, pembinaan hubungan industrial dengan tenaga kerja,

¹⁹ Fernanda, *Manager Operasional*, PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru, wawancara, 01/06/2011.

pembayaran, membayarkan tunjangan sesuai ketentuan yang berlaku, menilai hasil kerja, membayarkan Jamsostek, memberikan jaminan atas perawatan kesehatan, pesangon, bonus akhir tahun, dan penyelesaian setiap masalah perburuhan. Selain itu, perlu diatur mengenai fasilitas tunjangan bagi tenaga kerja serta sanksi bila ada ketidaksesuaian pekerjaan. :²⁰

Dalam bisnis *outsourcing*, pengelolaan masalah hubungan industrial sangat penting. Untuk menjaga agar pelaksanaan *outsourcing* sesuai dengan peraturan dan *service level agreement*, perlu dilakukan beberapa hal, yaitu:²¹

1. Meeting berkala sebulan sekali. Dalam meeting tersebut pengguna dan vendor membahas masalah-masalah yang ditemui selama pelaksanaan *outsourcing* dan menentukan pemecahan masalah tersebut;
2. Laporan berkala: Laporan tertulis secara berkala yang dibuat setiap sebulan sekali untuk mengetahui apakah pelaksanaan *outsourcing* sudah sesuai dengan perjanjian. Selain itu perlu ada *relationship officer* untuk menangani masalah logistik dan administrasi. Perlu juga ada manager untuk mengelola masalah industrial kalau terjadi masalah dengan karyawan *outsourcing*.

Untuk mengukur kinerja pelaksanaan *outsourcing* bisa dilakukan dengan metode observasi secara langsung, audit dan kombinasi observasi dan audit. Apa yang disepakati harus diaudit, misalnya dalam kesepakatan ditetapkan bahan kimia yang digunakan untuk pembersihan gedung harus ramah lingkungan.

²⁰ Fernanda, *Manager Operasional*, PT. Bank Syari'ah mandiri Kantor Cabang Hrapan Raya Pekanbaru, wawancara, 01/06/2011.

²¹ Fernanda, *Manager Operasional*, PT. Bank Syari'ah mandiri Kantor Cabang Hrapan Raya Pekanbaru, wawancara, 01/06/2011

Untuk mengetahui hal itu maka perlu adanya audit untuk mengetahui apakah perjanjian yang tertuang dalam kesepakatan didalamnya telah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Memberikan pelatihan perbankan syariah bagi pekerja *outsourcing* yang baru mulai kerja sehingga pemahaman akan produk syariah akan sempurna bagi karyawan dan ketersampaian produk syariah kepada nasabah akan menjadi lebih terjamin.²²

Dalam rangka menjamin kredibilitas dan komitmen perusahaan *outsourcing* dalam menyediakan tenaga kerja yang handal kepada *principal*, maka PT. ISS selaku perusahaan *outsourcing* memberlakukan standarisasi rekrutmen sebagai berikut :

a. Perjanjian Kerja

Negosiasi perjanjian *outsourcing* juga penting karena setiap perusahaan terkena kewajiban menjalankan undang-undang dan peraturan yang berlaku dengan baik dan benar. Misalnya, peraturan mengenai ketenagakerjaan, Pajak, Jamsostek, Upah Minimum Provinsi (UMP), maupun kontrak kerja.²³

Perjanjian kerja *outsourcing* dalam menyediakan tenaga kerja terampil di PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru dengan menggunakan perjanjian kerja yang harus sesuai dengan ketentuan Islam dalam akad *Ijaratul Ajir* (salah satu pekerjaannya harus berasaskan pekerjaan yang halal

²²Husnuzon, *Account Ass Officer*, PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru, wawancara, 01/06/2011

²³Risadi Akmal, *Manager* PT. ISS Pekanbaru, wawancara, 08/04/2011

dan tidak ada unsur makruh atau haram). *Ijarah* adalah transaksi perjanjian terhadap jasa tertentu dengan disertai imbalan upah (kompensasi). Dimana prinsip-prinsip dalam *Ijaratul Ajir* meliputi:²⁴

1. Jasa / barang yang ditransaksikan adalah jasa / barang yang halal
2. Memenuhi syarat sahnya transaksi *ijarah* yaitu (*mumayyiz*, adanya kedua belah pihak yang melakukan transaksi dengan adanya informasi dan keterangan yang jelas)
3. Harus sama-sama rela (*ridho*) tanpa ada paksaan.

Dalam *Ijaratul Ajir*, hal-hal yang harus jelas ketentuannya adalah:

- a. Bentuk dan jenis pekerjaan
- b. Upah dan masa kerja
- c. Tenaga yang dicurahkan saat bekerja

b. Persyaratan Individu dan Aturan mengenai *Outsourcing*

Persyaratan yang digariskan oleh PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru dalam memilih calon tenaga kerja yang berasal dari perusahaan *outsourcing* adalah :²⁵

1. Persyaratan pendidikan
2. Persyaratan keahlian
3. Pengalaman atau pelatihan

²⁴ Syafi'I Antonio, Bank Syari'ah dari Teori ke praktek, (Jakarta: Tazkia Cendikia, 2002) Cet 1 h,26

²⁵ Fernanda, *Manager Operasional*, PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru, wawancara, 01/06/2011

4. Penampilan dan kecakapan
5. Loyalitas, jujur, disiplin serta bertanggung jawab

Hal lain yang dibutuhkan oleh perusahaan *principal* adalah tenaga kerja *outsourcing* bersedia bekerja keluar kota dan bekerja diluar jam kerja normal serta kemampuan dalam menjaga kerahasiaan bank dimana dia ditempatkan, jika ketentuan itu dilanggar maka akan ada *punishment* dari perusahaan *principal*. Rahasia bank yang dimaksud adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan keterangan mengenai nasabah penyimpanan dan simpanannya. Rahasia bank hanya dapat keluar apabila terdapat surat perintah dari negara untuk tujuan pengusutan aset atau pengungkapan kasus korupsi. Kerahasiaan bank itu sendiri sebenarnya dilindungi dalam Undang-Undang Perbankan.

Aturan mengenai *outsourcing* meliputi :

1. Perpanjangan kontrak bagi yang berprestasi
2. Sistem insentif yang optimal bagi kelangsungan motivasi kerja yang baik
3. Penggunaan jenjang karir yang memadai bagi pekerja yang ada.

Adapun tahapan rekrutmen yang dilakukan oleh ISS *Outsourcing* selaku perusahaan *outsourcing* adalah sebagai berikut:²⁶

- a. Seleksi berkas lamaran = berkas dari pelamar diseleksi untuk dinilai kesesuaiannya dengan kualifikasi dan standar kerja yang ideal serta kelengkapan persyaratan kandidat.

²⁶Risadi Akmal, *Manager PT. ISS pekanbaru*, wawancara 03 /06/2011

- b. Interview = penelusuran kesiapan kerja dari calon tenaga kerja yang meliputi kesiapan sikap, mental, fisik serta pengalaman yang harus sesuai dengan standar.
- c. Tes tertulis = penelusuran pengetahuan, minat, dan potensi pribadi dari calon naker.
- d. Uji praktek = tes praktek kerja untuk melihat seberapa jauh tingkat kemampuan calon tenaga kerja dalam mengemban tugas dan tanggung jawab.
- e. Training office = tenaga stand by di kantor untuk mendapatkan pemantapan keahlian kerja serta pelatihan teori, kemudian di coba serta dilatih praktek kerja di lapangan sebagai tenaga pengganti.
- f. Training penempatan = masa uji coba 1 sampai 3 bulan yang merupakan tahapan evaluasi kerja dengan diberikan pernyataan kerja masa training.
- g. Penempatan = tenaga kerja siap ditempatkan dengan diberikan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) serta surat tugas penempatan.

C. Pandangan Ekonomi Islam Terhadap *Outsourcing* yang dijalankan pada

PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru

PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru adalah salah satu Bank yang menggunakan tenaga *outsourcing*, yaitu *outsourcing* pada bidang *cleaning service*, *driver*, *security* dan *marketing*. Dalam Islam belum ditemukan teori yang menjelaskan secara komprehensif tentang *outsourcing*,

kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya²⁷.

Dan semua hak dan kewajiban karyawan *outsourcing* tidak terpenuhi sesuai dengan kontrak dan aturan dalam Undang- Undang. Ada keganjalan yang penulis temukan dalam penelitian ini, karyawan *outsourcing* hanya mendapatkan gaji sebesar UMR yaitu Rp. 1.150.000,serta karyawan *outsourcing* juga tidak mendapatkan uang pesangon seperti yang di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, uang jamsostek serta uang bonus akhir tahun. Padahal semua hak karyawan *outsourcing* sudah di tuangkan dalam kontrak kerja. Apabila karyawan lembur mereka tetap tidak mendapatkan upah lembur, kinerja karyawan *outsourcing* sama hal nya dengan karyawan tetap tetapi banyak perbedaan dan batasan di antara keduanya.

Bagi PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru Karyawan sangat mempunyai peranan penting bagi kemajuan perusahaan yaitu dapat meningkatkan efesiensi perusahaan dan pelayanan prima kepada nasabah tetapi karyawan sendiri merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja. Agar tidak menjadi pengangguran mereka bekerja sebagai tenaga *outsourcing* walau pun hanya deengan gaji yang sekecil itu.

²⁷ Depertemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya(Semarang, Toha Putra, 2007), h. 132

Pada awal nya, sebelum karyawan *outsourcing* bekerja pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru dan masih menjadi karyawan pada PT. ISS Pekanbaru, antara kedua perusahaan membuat kontrak kerja, yang isinya tentang jenis pekerjaan, lama nya bekerja, gaji yang harus diberikan kepada karyawan *outsourcing*, serta tunjangan yang harus didapatkan selama mereka bekerja.

Pada kenyataan karyawan *outsourcing* tidak mendapatkan tunjangan apa pun, baik itu upah lembur, THR, uang pesangon maupun bonus akhir tahun. Ada kezholiman disini, kontrak yang dibuat antara PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru dengan PT. ISS Pekanbaru hanyalah sebagai syarat belaka saja, karena karyawan tidak mendapatkan hak sepenuhnya. Terjadi penipuan disini, PT. ISS Pekanbaru melakukan kebohongan terhadap karyawan *outsourcing*, karena PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru mengatakan telah membayar semua hak dan tunjangan bagi karyawan *outsourcing* kepada PT. ISS Pekanbaru, tapi kenyataannya karyawan tidak mendapatkan apa-apa kecuali gaji sebesar UMR.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa terjadi kecurangan dan kezholiman pada waktu pembayaran hak karyawan *outsourcing*, karena karyawan tidak mendapatkan hak yang cukup dan layak, hal ini bertentangan dengan Al-Qur'an dan Hadits serta Undang- Undang.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, penulis menyimpulkan beberapa data yang diperoleh dari hasil analisa setelah melakukan observasi dan wawancara kepada responden yang terkait dengan *outsourcing* di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru:

1. Peranan *outsourcing* di PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru adalah meningkatkan efesiensi perusahaan dan memberikan pelayanan prima kepada nasabah. Mereka melakukan analisis biaya terlebih dahulu sebelum merekrut *outsourcing*, efisiensi tidak hanya berdampak pada pengurangan biaya tiap bulannya saja, tetapi dapat juga mengurangi biaya iklan untuk rekrutmen, perekrutan karyawan itu sendiri, pelatihan karyawan, dan penilaian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sehingga hal ini akan sangat membantu perusahaan dalam hal efisiensi kerja Karena itu, *outsourcing* lebih menguntungkan bila dilihat dalam paradigma jangka panjang perusahaan. Ini dikarenakan mereka telah mendapatkan *job description* yang jelas, sehingga mereka telah mengerti arti kedisiplinan kerja maupun tugasnya masing-masing dengan baik.

2. Sistem kerja *outsourcing* yang berjalan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru adalah pekerjaan untuk golongan operasional maupun fungsional, sementara pekerjaan yang struktural tak termasuk dalam bidang pekerjaan yang di*outsour*cekan karena mencakup pekerjaan inti perusahaan, sehingga menurut UU Ketenagakerjaan RI, pekerjaan untuk golongan struktural tersebut hanya diperuntukkan bagi karyawan tetap sebagai sarana investasi SDM perusahaan di masa depan, disamping sebagai suatu sarana melindungi aset perusahaan terutama aset informasi yang berharga agar tidak jatuh ke tangan pihak *outsourcing* yang mana informasi tersebut nantinya dikhawatirkan akan jatuh kepada kompetitor. Sementara tenaga *outsourcing* hanyalah tenaga kerja pendukung saja.
3. Pandangan Ekonomi Islam tentang *outsourcing* yang dijalankan PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru adalah bertentangan dengan Al-Qur'an dan Hadits serta Undang-Undang karena tidak adanya kejujuran terhadap pembagian hak karyawan, pembagian hak karyawan tidak sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati dan terjadi kezholiman terhadap karyawan *outsourcing*.

B. SARAN

Sebagai saran yang hendak penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya kita kembali kepada amanat para pendiri Republik Indonesia yang terkandung di dalam Pasal 27 (ayat 2) UUD 1945 tentang hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, tidak berlaku diskriminatif terhadap pekerja *outsourcing*, namun setelah itu hendaknya harus diangkat menjadi pegawai tetap manakala telah bekerja dengan prestasi yang baik atau sekurangnya selama tiga tahun ia telah mengabdikan diri di perusahaan tersebut.
2. Selama pekerja *outsourcing* melaksanakan pekerjaannya, hendaknya memperoleh upah yang selayaknya berdasar upah minimum regional (UMR) atau upah minimum provinsi (UMP) serta diberikan tunjangan yang seharusnya dan diberikan haknya dengan layak.
3. Perlunya dibuatkan suatu peraturan pelaksana yang didalamnya menyebutkan secara tegas tentang kualifikasi dari suatu pekerjaan tambahan/penunjang bagi pekerja/buruh *outsourcing*.
4. Perusahaan – perusahaan *outsourcing*, hendaknya tidak bernaung di bawah perusahaan penerima jasa (*principal*) karena hal itu dikhawatirkan akan menjadi suatu bentuk metode rekayasa baru dari perusahaan penerima pekerja (*principal*) dalam melakukan tindakan yang semena-mena terhadap pekerja *outsourcing*.

5. Perlunya kepastian nasib para karyawan *outsourcing* agar masa depan mereka merasa terjamin sehingga akan berdampak baik pada etos kerja serta motivasi kerja karyawan *outsourcing*.
6. Karena Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru merupakan bank yang tumpuan usahanya berlandaskan syari'ah, maka alangkah baiknya jika perusahaan tersebut meniadakan pekerja *outsourcing* dan digantikan dengan karyawan tetap, karena tak sesuai dengan nafas Islami dan hak asasi manusia. Islam selalu mengedepankan prinsip keadilan dan kesejahteraan bersama, sedang dalam UUD 1945 menggariskan bangsa Indonesia sebagai bangsa yang merdeka, maka suatu keniscayaan bila *outsourcing* dihapuskan saja lantaran memiliki kesan imperialisme (menjajah) secara halus terhadap hak seorang warga negara yang merdeka.
7. Perlunya dibuatkan suatu badan khusus untuk *outsourcing* syariah, dalam kaitannya untuk menyediakan tenaga kerja *outsourcing* yang bergerak dalam bidang syariah, termasuk Bank Syariah mandiri. Badan ini hendaknya dibentuk dan diatur melalui rekomendasi DSN (Dewan Syariah Nasional).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Azhar Baasyir, *refleksi atas persolan keislaman* (Bandung: Mizan,1996)
cet.3
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.*(Jakarta:
Rineka Cipta. 1997).cet. 2
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya.* (Semarang: Toha Putra.
2007)
- Djokopranoto dan Richardus Eko Indrajit. *Proses Bisis Outsourcing.*(Jakarta:
Grasindo. 2003), Cet. 2
- Hadi, Sutrisno. *Metode Research II*, (Jakarta : Penerbit Andi Offset, Yayasan
Psikologi UGM. 2000), Cet. 1
- Jehani, Libertus. *Hak-Hak Karyawan Kontrak.* (Jakarta: Forum Sahabat. 2008),
Cet. 2
- Menteri Tenaga Kerja RI. *Undang-Undang Ketenagakerjaan RI No.13 Tahun
2003.*
- Mills & Hubberman. *Qualitative Data Analysis: A sourcebook of New Methods*,
(Beverly Hills, CA: Sage Publication. 2000)
- Nasroen Haroen, *Fiqh Muamalah* (Jakarta,: Gaya Media Pratama, 2000), Cet. 3

Nedeng, I Wayan. *Outsourcing dan PKWT*. (Jakarta: PT. Lembangtek. 2003) ,

Cet. 3

PINBUK. *Pedoman Pengelolaan Bank Syariah*. (Jakarta: PINBUK. 2003), Cet. 1

Poerwodarminto, W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai

Pustaka. 1999), Cet. 1

Pusat Pengkajian Hukum Islam dan Masyarakat Madani(PPHIMM), *Katalog*

dalam Terbitan(KDT) Komplikasi Hukum Ekonomi Syari'ah, (Jakarta:

Kencana,2009) , Cet. 1

Raharjo, Satjipto. *Hukum dan Masyarakat*. (Bandung: Angkasa. 1980), Cet 2

Sinangun, Rohi. *Praktek Kerja Outsourcing*. (Sumatera Selatan: Lamin. 2007),

Cet. 1

Simanjuntak James, *SDM Stratejik : Kontribusinya terhadap Kinerja*

Perusahaan. (Jakarta: Universitas Katolik Atma Jaya Jakarta. 2004), Cet .

2

Suhendi Hendy, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo persada,2005),

Cet. 1

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung: AlfaBeta. 2006), Cet. 2

Sutopo. *Penelitian Kualitatif*. (Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta.

2006), Cet. 1

Suwandi, *Outsourcing Sebuah Alternatif untuk meningkatkan efesiensi*. (Jakarta:

Grafindo, 2008), Cet.2

Tunggal, Imam Sjahputra. *Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Harvarindo. 2002) Cet.1

Tuwu, Alimuddin. *Pengantar Metode Penelitian*. (Jakarta: UI Press. 1993), Cet. 2

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dahara Prize Semarang.

Undang-Undang Hukum Perdata RI, Buku Ketiga Bab 7A

Undang-Undang No.2 tahun 2004. *Pengadilan Hubungan Industrial*

Daniel, Wahyu. <http://www.detikfinance.com/index.php/detik.read>

Fauzie, Ahmad. <http://fauzie.web.id/index.php/2007/05/02/konsep-bank-syariah>

Hidayat, Arfan. www.arfanhy.blogspot.com/2008/01/efisiensi.html - 93k,

Saifuddin, Farid. www.pkesinteraktif.com.

Susanto, Heri. <http://www.portalhr.com/cetak.php?cid=1&id>. *Pertimbangan Menggunakan Jasa Outsourcing*.

PEDOMAN WAWANCARA

1. Kapan berdirinya PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru?
2. Apa latar belakang PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru merekrut tenaga *outsourcing*?
3. PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru bekerja sama dengan Perusahaan apa dalam pengambilan karyawan *Outsourcing*?
4. Apa pertimbangan memilih bekerja sama dengan Perusahaan tersebut?
5. Sejak kapan *Outsourcing* diterapkan PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru?
6. Bidang apa saja yang di *Outsource* kan?
7. Bagaimana peranan *Outsourcing* di PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Harapan Raya Pekanbaru?